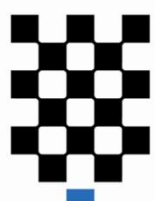


BAZTANGO UDALEKO I BARNE BERDINTASUN - PLANA

Baztango Udala
2024/01/15



**Baztango
Udala**

AURKIBIDEA

AURKIBIDEA	2
SARRERA	3
ERAKUNDEAREN AURKEZPENA	4
BAZTANGO UDALEKO I BARNE BERDINTASUN-PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK	6
LURRALDE-, LANGILE- ETA DENBORA-MAILA	7
ARAU- ETA KONTZEPTU-ESPARRUA	8
BERDINTASUN DIAGNOSTIKOA	15
AUDITORETZA RETRIBUTIBOAREN EMAITZAK	17
HELBURU KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOAK	17
EKINTZA-PLANA	18
BERDINTASUNA SUSTATZEKO TALDEA	44
ALDAKETA PROZEDURA	44

SARRERA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan ezartzen denez, enpresek eta erakundeek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-eremuan, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko. Neurri horiek langileen legezko ordezkariekin negoziatu eta, hala badagokio, adostu beharko dituzte, lan-arloko legerian zehazten den moduan.

Berdintasunerako Legearen 46. artikulua zehazten duenez, enpresetako eta erakundeetako barne berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira, egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartzen direnak, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko.

- Tresna honen bidez, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna erakunde baten esparru guztietan txertatu nahi da, hainbat estrategia eta ekintza antolatuz, erakundearen pertsonak sartzea, irautea eta garatzea errazteko, genero-ikuspegitik.
- Zuzendaritzak eta plantillako ordezkariak konpromiso aktiboa hartu behar dute, eta ezinbestekoa da barne-komunikazioa izatea hori gauzatzeko, horrela, prozesuen garapenaren eta ezarpenaren gardentasuna bermatuko baita. Horri dagokionez, kanpoko komunikazioak ere garrantzi berezia du, hau da, erakundearen irudiak nola proiektatzen duen emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunarekiko hartutako konpromisoa.
- Garrantzitsua da, alde batetik, erantzuna eman nahi zaien beharretara egokitzea, neurri egokiak, nahikoak eta elkarren artean bateragarriak direnak artikulatuz; eta, bestetik, hura ezartzeko dituen benetako aukeretara egokitzea, baliabide ekonomikoak eta giza baliabideei dagokienez.
- Malgua eta dinamikoa izatea du ezaugarri, enpresa bakoitzaren premia zehaztetara egokitzen delako eta prozesuan zehar gertatzen diren aldaketetara aldatuz eta berregokituz joan daitekeelako. Baita ere integrala eta zeharkakoa izan behar du,

erakundeko langile guztien egoera eta kudeaketa-arloak hobetu nahi dituelako. Horrez gain, aldi baterakoa da, proposatutako helburuak lortzeko iraupen jakin bat adierazten delako.

Laburbilduz, hauek dira plan ororen ezaugarriak:

- Kolektiboa-Integrala: emakumeen egoeran ez ezik, plantilla osoan ere eragin positiboa izan nahi du.
- Zeharkakoa: erakundearen kudeaketa-arlo guztiak inplikatzeko ditu.
- Dinamikoa: progresiboa da eta etengabe aldatzen da.
- Sistematisatua-koherentea: azken helburua (benetako berdintasuna) helburu sistematisatuak beteaz lortzen da.
- Malgua: neurritan egiten da, beharren eta aukeren arabera.
- Aldi baterakoa: emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortu denean amaitzen da.

ERAKUNDEAREN AURKEZPENA

Baztango udalerriak 7869 biztanle ditu guztira, 3890 emakume eta 3979 gizon (Udalaren azken zifra ofizialetan). Udalerriak 15 herri ditu, eta hiriburua Elizondo da. Herriak 4 kuarteletan banatzen dira: Basaburua (Almandoz, Berroeta, Aniz eta Ziga), Erberia (Oronoz, Arraioz, Irurita eta Gartzain), Elizondo (Elizondo, Elbete eta Lekaroz), eta Baztangoiza (Arizkun, Azpilkueta, Erratzu eta Amaiur).

Hauek dira Baztango Udalaren funtsezko puntu batzuk:

- Kokapen geografikoa: Baztan Nafarroako iparraldean dago, Gipuzkoarekin muga egiten du, Euskal Herrian. Bertako paisaia menditsuak eta ibar berdeek ingurune natural pribilegiatu bihurtzen dute.
- Toki Administrazioa: Baztango Udala udal gaiak administratzeaz eta kudeatzeaz arduratzen den toki erakundea da. Bere lana hirigintza-plangintzatik hasi eta herritarrentzat funtsezkoak diren zerbitzu publikoak eskaintzeraino iristen da.

- Kultur Ondarea: Baztanek kultur ondare aberatsa du, elizetan, jauretxeetan eta errotoetako tradizioetan islatzen dena. Udalak funtsezko eginkizuna du ondare historiko hori zaindu eta sustatzeko.
- Herritarren parte-hartzea: Herritarren parte-hartzea zutabe garrantzitsua da udal-kudeaketan. Udalak herritarren inplikazioa sustatzen du erabakiak hartzerakoan, parte hartzeko eta kontsultarako hainbat bideren bitartez.
- Garapen Iraunkorra: Baztanek garapen iraunkorrekiko konpromisoa hartzen du, aurrerapen ekonomikoaren, ingurumenaren babesaren eta bertako biztanleen bizikaltatearen arteko oreka bilatuz. Udalak iraunkortasuna eta ingurune naturalarekiko errespetua sustatzen duten ekimenak lantzen ditu.
- Udal Zerbitzuak: Udalak zerbitzu sorta zabala eskaintzen die herritarrei, zaintza eta kulturatik hasi eta gizarte- eta kirol-zerbitzuetaraino. Tokiko komunitatearen bizikaltatea hobetzea du helburu.
- Turismoa eta sustapen ekonomikoa: Baztan, bere paisaia erakargarriarekin eta kultura aberatsarekin, helmuga turistiko nabarmena da. Udalak turismo iraunkorra sustatzeko eta tokiko garapen ekonomikoa bultzatzeko ekimenak bultzatzen ditu.

Laburbilduz, Baztango Udalak paper integrala betetzen du komunitate honen garapen eta zaintzan, bere herritarrekin elkarlanean etorkizun oparo eta iraunkorra eraikitzeko.

Berdintasunerako lana 2012. urtetik dago Udaleko agenda politikoan, urte horretan sortu baitzen Berdintasun Zerbitzua. Ordutik, hainbat ekimen jarri dira abian berdintasunezko jendarte baterantz aitzin egiteko, herritarrekiko harremanak eta Udalak egindako edo abian jarritako ekintzak sexuagatiko diskriminaziorik gabe izan eta gauzatu daitezten sustatuz, berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izanen den jendarte baterantz aurrerapausoak ematen lagun dezaten.

Lehenengo jarduketan ezaugarria izan da herrian eta herritarrengan hauteman diren desberdintasun-adierazpenetako premiei erantzuten saiatzea, baina Tokiko Korporazioaren berdintasunarekiko konpromiso irmoarekin bat etorritik, udal-barneko antolaketara begiratzeko unea da.

Hori dela eta, ondoriozta daiteke Baztango Udalak badakiela udal-kudeaketak bat etorri behar duela jendartearen premiekin eta eskaerekin, eta, horregatik, bere gain hartu du BAZTANGO UDALEKO I BARNE BERDINTASUN-PLAN hau Udalean egiteko konpromisoa, arlo horretako legeriak ezartzen dituen jarraibideei segituta, eta, beraz, tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa erabat txertatuta, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoan jasotzen den bezala.

Baztango Udalaren I. Barne Berdintasun Plana eta Diagnostikoa egiteak Estatuko eta foru aldundietako lege-eskakizunei erantzuten die.

Barne berdintasun Plan honen bidez, Baztango Udala bere giza baliabideen kudeaketan eta prozesuetan genero-ikuspegia txertatuko duen erakunde bihurtu nahi da, eta, horrez gain, bertze gai espezifiko batzuk ere kontuan hartu nahi dira, hala nola emakumeen kontrako jazarpena eta indarkeria. Ikuspegi praktiko eta estrategikoarekin, lan-plan bat izan nahi du, erakunde horretan eta huraosatzen duten langileen artean genero-ikuspegiaren integrazioa sustatzeko, eta, horrela, huraosatzen duten emakumeen eta gizonen bizitza hobetzeko.

Lan-prozesuan diagnostiko bat egin da, eta, horretarako, datu kuantitatiboak eta datu kualitatiboak bildu dira, elkarrizketekin eta eztabaida-taldeekin. Lan honen jarraipena egiteko berariaz sortutako Berdintasunerako Barne Batzordean onartutako diagnostiko horren ondorioetatik abiatuta, Baztango Udaleko I. Barne Berdintasun-Plan hau egin da.

Plan honen helburu nagusia da Udalaren jarduera-esparrua ezartzea, erakundean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, eta erantzun positiboa eman ahal izatea diagnostikoan hautemandako desberdintasunen eta diskriminazioen beharrezko eraldaketari.

BAZTANGO UDALEKO I BARNE BERDINTASUN-PLANA HITZARTZEN DUTEN ALDERDIAK

Barne berdintasun-plan hau alderdi hauek landu eta negoziatu dute:

BARNE BATZORDEA	
ZUZENDARITZA	Fernando Anbustegi Goñi, Alkatea Alaitz Arretxea Etxeberria, Berdintasun Zinegotzia
SINDIKATUAK	Ana Larruy Alaña, CCOO Elena Urtasun Lasa, AFAPNA Unai Barazabal Erasun, ELA Jeanne Marie Quertier Munárriz, ELA
LANGILEAK	Iulen Urbiola Loyarte, Idazkaria Eider Pérez de Heredia Goñi, Berdintasun Teknikaria

Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren Negoziazio Batzordea 901/2020 Errege Dekretuaren 5. artikulua araberaren eratu zen.

Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plan honen Negoziazio Batzordearen eraketa-akta 2023ko otsailaren 22koa da, berdintasun planaren abiapuntua izan zen data. Dokumentu honetan, barne-araudiaren dokumentuarekin batera, eraturako Berdintasunerako Negoziazio Batzordeari lotutako alderdi guztiak.

LURRALDE-, LANGILE- ETA DENBORA-MAILA

Lurralde-maila

Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana enpresaren lantoki guztiei aplikatuko zaio, hurrengoak izanik:

- Udala.

- Kultur Etxea.
- Turismo-eraikina.
- Musika eskola.
- Eskola publikoa

Lantoki guztiak Baztango Udalaren pean daude.

Langile-maila

Barne Berdintasun Plan hau Baztango Udaleko langile guztiei aplikatzen zaie, kontratu-modalitatea, lanaldia eta udaleko langileen inguruabar profesionalak eta pertsonalak edozein direla ere.

Denbora-maila

Planteatutako helburuak eta plan honetan adostutako ekintzak lortzeko, 4 urteko indarraldia adosten da, akordioa sinatzen denetik aurrera. Soldata-auditoretzaren indarraldia bat dator Barne Berdintasun-Planaren indarraldiarekin.

ARAU- ETA KONTZEPTU-ESPARRUA

Askotariko araudiak daude genero-berdintasunaren arloan. Atal honek ez du araudi horien berrikuspen sakona izan nahi, baizik eta Barne Berdintasun Plan honen oinarri diren legezko ekintza, tratatu eta lege nagusien errepassoa.

Hainbat mailatan daude genero-berdintasunaren eta genero-indarkeriaren problematikari heltzen dioten legeak eta arauak: nazioartekoa, nazionala eta autonomikoa.

Nazioarteko lege-esparrua

- Nazio Batuen Erakundea: Genero-berdintasunari begira, nazioarteko garrantziko eta irismeneko lehen egitatea Nazio Batuen Gutuna argitaratuz gauzatu zen, 1945ean.

Giza eskubideen aldeko dokumentua izateaz gain, 1.3 artikuluan genero-berdintasunaren aipamen esplizitua egiten da, honako hau dioena: "The Purposes of the United Nations are:" 3. To achieve international cooperation in solving international problems of an economic, social, cultural or humanitarian character, and in promoting and encouraging respect for human rights and for fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language, or religion ". (United Nations, 1945). Lehen adierazpen horrek erakusten du Nazio Batuetako estatu kide guztiek sexuagatiko bereizkeriarik ez egiteko betebeharra dutela, besteak beste.

- CEDAW: Emakumearen Aurrakoa Bereizkeria-Mota Guztiak Ezabatzeko 1979ko Konbentzioak (CEDAW, ingelesezko siglengatik) lehen artikuluan erakusten duenez, "For the purposes of the present convention, the term "discrimination against women" shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, or any other field. (CEDAW, 1979). Konbentzio horren ondoren, emakumeen aurkako diskriminazioa gizartearen arazo espezifiko gisa definitzen da, besteak beste.
- Konferentzia anitzak: NBE Emakumeak erakundearen webgunean ikus daitekeenez, historian zehar emakumeei buruzko 4 mundu-konferentzia egin dira, eta horietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez bete beharreko helburuak eta araudiak zehaztu dira. Hona hemen lau konferentziak:
 - Mexiko Hiria, 1975ean.
 - Copenhagen, 1980an.
 - Nairobi, 1985ean.
 - Beijing, 1995ean.

Europako lege-esparrua

Erromako itunak Europar Batasunaren sorreraren oinarritzko dokumentuak izan ziren, Europako estatu subirano ezberdinen arteko eremu ekonomiko komuna lortzea helburu

zutenak (The Treaty Of Rome, 1957). Hori dela eta, tratatua ez da genero-berdintasunari buruzko lege-jarduketara bat izendatzen duen dokumentu bat, baina 119. artikuluan adierazten du sexu-bereizkeriarik gabeko bidezko ordainketaren garrantzia (The Treaty Of Rome, 1957).

Batez ere helburu ekonomikoak dituen lehen tratatua alde batera utzita, Europar Batasunak genero-berdintasunaren arloko araudi zabala garatu du. Hona hemen zuzentarau horietako batzuk:

- Kontseiluaren 2000/43/EE Zuzentaraua, 2000ko ekainaren 29koa, pertsonen tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, arraza edo jatorri etnikoa edozein izanda ere. (EUR-Lex, helbide honetatik eskuratua: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>).
- Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaraua, 1976ko otsailaren 9koa, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, enplegua lortzeari, lanbide-prestakuntzari eta -sustapenari eta lan-baldintzei dagokienez. (EUR-Lex, helbide honetatik eskuratua: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>).
- Kontseiluaren 2004/113/EE Zuzentaraua, 2004ko abenduaren 13koa, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta hornitzean gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzen duena. (EUR-Lex, helbide honetatik eskuratua: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>).
- 2006/54/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko uztailaren 5koa, enplegu- eta okupazio-gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (bateratzea). (EUR-Lex, helbide honetatik eskuratua: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>).

Estatuko lege-esparrua

1978ko Espainiako Konstituzioak, Espainiako erakunde publiko eta herritar orok duen arau gorena izanik, emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio juridiko gisa jasotzen du (EK, 1978). 1.1, 9.2 eta 14. artikuluetan pertsonen arteko berdintasunari buruzkoak jasotzen dira:

- 1.1. artikulua: Espainia Zuzenbideko Estatu sozial eta demokratikoa da, eta askatasuna, justizia, berdintasuna eta aniztasun politikoa aldarrikatzen ditu bere ordenamendu juridikoaren balio nagusi gisa. (EK, 1978).
- 9.2. artikulua: Botere publikoei dagokie norbanakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izateko baldintzak sustatzea; osotasuna eragozten edo zailtzen duten oztopoak kentzea eta herritar guztiek bizitza politikoan, ekonomikoan, kulturean eta sozialean parte har dezaten erraztea. (EK, 1978).
- 14. artikulua: Espainiarrak berdinak dira legearen aurrean, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal edo sozialengatik. (EK, 1978).

Konstituzioaz gain, Espainian emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari zuzenean eragiten dioten hainbat lege garatu dira. Diagnostiko hau idazteari begira garrantzitsuenak 3/2007 Lege Organikoa eta 6/2019, 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuak badira ere, honako hauek dira guztiak:

- 11/1981 Legea, maiatzaren 13koa, Kode Zibila aldatzekoa, seme-alabatasunari, guraso-ahalari eta ezkontzaren araubide ekonomikoari dagokienez. (11/1981 Legea, maiatzaren 13koa).
- 11/1990 Legea, urriaren 15ekoa, Kode Zibilaren erreformari buruzkoa, sexuagatiko diskriminaziorik ezaren printzipioa aplikatuz. (11/1990 Legea, urriaren 15ekoa).
- 39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa, langileen familia eta lana bateragarri egitea sustatzekoa. (39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa).

- 30/2003 Legea, urriaren 13koa, Jaurlaritzak egiten dituen arau-xedapenetan genero-eraginaren balorazioa txertatzeko neurriei buruzkoa. (30/2003 Legea, urriaren 13koa).
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa. (1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa).
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako. (1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa).
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bat egina onartzen duena.
- 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bat egina onartzen duena.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean eragin zuzena duten 7 lege-mailako arauen aldaketarekin bat datozen 7 artikulua ditu, adibidez, 3/2007 Lege Organikoa edo Langileen Estatutuaren Legea. 2019ko martxoaren 8an jarriko da indarrean, salbuespen batzuk izan ezik (2019ko apirilaren 1a).
- 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena.
- Aukera Berdintasunerako Estatuko Planak: 1988an Aukera Berdintasunerako I. Plana onartu zen estatu mailan, eta gaur egun 2022ko martxoaren 8an onartutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako III. Plan Estrategikoa 2022-2025 dago indarrean.
- 2022ko martxoaren 3an, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legea onartzea.

Nafarroako lege-esparrua

Nafarroako Foru Komunitateak genero-berdintasunaren arloko lege bat zuen 2002tik, azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea, Nafarroako emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna sustatzekoa (azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea). Lege horrek arau-aurrerapen handia ekarri zuen berdintasunari dagokionez. Hala ere, zaharkituta geratu zen denborak aurrera egin ahala, eta, beraz, 2019an, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legea onartu zen, aurrerapen juridiko nabarmena ekarri duena. (17/2019 Foru Legea, apirilaren 4koa).

Beste alde batetik, aipatzekoak dira, halaber, 14/2015 Foru Legea, apirilaren 10ekoa, emakumeen aurkako indarkeriaren aurka jardutekoa, eta 55/2018 Foru Agindua, azaroaren 8koa, Herritarrekiko eta Erakundeekiko Harremanetarako kontseilariak emana, zeinaren bidez onartu baitzen 2018-2020 aldian Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren politika publikoetan emakumeek gizartean eta politikan parte hartzeko estrategia.

Gaur egun, berdintasun-politikak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2022-2027 Plan Estrategikoaren arabera gauzatzen dira.

Berdintasunaren diagnostiko hau Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legean adierazitako kontzeptualizazioan oinarritzen da. Foru lege horrek definizio hauek ematen ditu, baliagarriak izanen direnak dokumentuaren edukia interpretatzeko.

Genero-arrakala

Gizonen eta emakumeen tasen arteko aldeak agerian uzten du emakumeen eta gizonen baliabideen, eskuragarritasunaren eta boterearen banaketa desberdina testuinguru jakin batean.

Kontziliazioa

Pertsonak bizitzaren hainbat alderditan dituzten denboraren eta baliabideen erabileren oreka, batez ere eremu pertsonalean, lanekoan, profesionalean edo familiakoan.

Erantzunkidetasuna

Emakumeek eta gizonek antzeko betebeharrak eta betebeharrei dagokienez duten erantzukizuna, bizitza bideragarria eta iraunkorra izan dadin, ekitatearen eta justizia sozialaren ikuspegitik.

Berdintasun substantiboa

Giza eskubideak eta oinarrizko askatasunak aitortu, gozatu edo erabat egikaritzeko tratatu eta aukera berberak izatea.

Genero-ikuspegia

Gizartean emakumei eta gizonei esleitzen zaizkien rola eta funtzioak, horiei ematen zaien balioa eta bien arteko erlazioak kontuan hartzean oinarritzen den errealitatearen azterketa. Horrek aukera ematen du emakumeen diskriminazioa, desberdintasuna eta bazterketa identifikatu, zalantzan jarri eta baloratzeko, bai eta genero-faktoreetan jarduteko eta genero-ekitatearen eraikuntzan aurrera egitea ahalbidetuko duten aldaketa-baldintzak sortzeko abiarazi behar diren ekintzak ere.

Lanerako segregazioa

Egoera horren ondorioz, emakumeek eta gizonek lanbide jakin batzuk betetzen dituzte, ikasketak jakin batzuk aukeratzen dituzte edo denboraren edo espazioaren erabilera banatzen dute, besteak beste, genero-rolak eta -estereotipoak direla-eta. Bereizketa hori horizontaltzat hartzen da lanbide edo jardueraren arlo gutxi batzuetan kontzentratzen denean, eta bertikaltzat hartzen da zuzendaritza-kategorietan eta erabakitzearen ahalmena duten karguetan desberdintasunak daudenean.

Bizitzaren iraunkortasuna

Paradigma horrek bizitzaren prozesua ulertzen du, baliabide materialen, testuinguruen eta zaintza- eta afektu-harremanen beharrak kontuan hartuta.

Genero-zeharkakotasuna

Prozesu politikoak antolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, genero-berdintasunaren ikuspegia politika guztietan, maila guztietan eta etapa guztietan sar dadin.

Askotariko diskriminazioa

Emakume baten edo emakume-talde baten egoera diskriminazio-egoera bat baino gehiago gertatzeagatik, hala nola adina, gizarte-maila, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu-identitatea, sexu-orientazioa eta abar.

BERDINTASUN DIAGNOSTIKOA

Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana behar bezala garatzeko, legeak, ekintzak martxan jartzearen beharraz gain, aldez aurreko diagnostiko bat garatzea agintzen du, erakundean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-egoera zein den adieraziko duena.

Hori dela eta, Baztango Udalak diagnostiko bat garatu du, enpresak horri dagokionez dituen indarguneak eta ahuleziak zehazten dituena. Diagnostiko hori giltzarria da Baztango Udalaren I. Barne Berdintasun Plana landu eta abian jartzeko.

Baztango Udalaren berdintasun diagnostikotik honako alderdi hauek lehenetsi dira berdintasun-plan honi begira:

Ondoren, Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planean kontuan hartzeko lan-helburuak aurkezten dira, garatu beharreko lan-ildoekin bat etorritz:

- Erakundean berdintasun-politika bat diseinatzea.
- Sexuaren arabera bereizitako informazioaren bilketa falta zuzentzea, baldin eta informazio hori jasotzea ezinezkoa izan den aldagaietarako, gutxienez, etorkizuneko berdintasun-diagnostikoa egiteko. Honako aldagai hauek nabarmendu dira:
 - Formakuntza.
 - Lan-sustapena.
 - Kontziliazioa eta malgutasuna.

- Sarrerak eta irteerak.
- Absentismoa.
- Aitorpenak.
- Zuzendaritzatik berdintasunarekiko konpromisoa ikusaraztea.
- Emakumeen enplegarritasuna errazten jarraitzea.
- Lantalde osoarentzako berdintasunezko ordainsari-politikarekin jarraitzea.
- Berdintasunarekin lotutako estrategiak sustatzea.
- Baztango Udalak kanpoan enkargatutako lan teknikoetan genero-ikuspegia aplikatzeko beharra ezartzen duen dokumentua sortzea.
- Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko protokoloaren garapenarekin jarraitzea.
- Erakunde osoan hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista zaintzen jarraitzea.
- Langileek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz duten ezagutza eta sentsibilizazioa handitzea.
- Emakumeen kalterako den kristalezko sabaiaren existentzia eza mantentzea.
- Etxez etxeko langileen egoera eta lan baldintzak hobetzea.
- Lantaldearen ordainsaria sexuaren arabera aztertzea, soldata-arrakalaren kasuak detektatzeko eta neurri zuzentzaileak ezartzeko.
- Kontratazio mugagabearen modalitatea bultzatzea.
- Familia, lana eta bizitza pertsonala kontziliatzeko neurriei buruzko informazioaren hedapena hobetzea, eta lantaldearen beharrak jasotzea.
- Lan giro ona mantentzen jarraitzea.
- Lantaldea berdintasunean formatzea.
- Ikastetxeekin, herritar erakundeekin eta beste erakunde/sare batzuekin lan-itunak egitea, berdintasunaren kultura hedatzeko.
- Baztango Udalak herritarren gain duen eragina erabiltzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko ekintzak aurrera eramateko.
- Berdintasun Sailaren balorazio ona mantendu.

AUDITORETZA RETRIBUTIBOAREN EMAITZAK

Jarraian, Baztango Udalaren ordainsari-auditoretzaren ondorio nagusiak azaltzen dira:

- Ondorio nagusi gisa, Baztango Udalean sexuaren ziozko soldata-arrakalarik ez dagoela ezartzen da; izan ere, emakumeen aldeko $-\%8,76$ ko arrakala orokorra ikusten da, eta hori $-\%1,36$ ra murrizten da orduen araberako kalkuluak ajustatzerakoan.
- Lanbide-kategoriei dagokienez, ez da aurkitu arrakala 2. lanbide-kategoriatik haratago, $\%25$ etik beherakoa gainera, eta justifikatuta dago, batez ere emakumeek antzintasun handiagoa dutelako kategorian.
- Osagarrien analisiak ez ditu desoreka nabarmen edo injustifikaturik aurkitu.
- Arrisku-osagarria berrikustea komeni da, tradizionalki, erakundeetan ez baitira baloratzen lan feminizatuen arriskuak, hala nola jazarpena eta/edo sexu-indarkeria eta/edo sexuagatiko indarkeria jasateko arriskuak, barruko garbiketa-produktuen erabilera eta pertsonen zaintzarekin lotutako enplegu feminizatu horien ondoriozko arrisku psikosozialak.

HELBURU KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOAK

Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren helburu nagusia plantillan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bermatzeko aurrerapausoak ematea da. Helburu orokor hori honako helburu espezifiko hauen arabera egituratzen da:

- Berdintasunarekiko konpromisoa erakustea, interes-taldeekin eta ingurunearekin partekatuz berdintasun-balioetatik egindako kudeaketa.
- Berdintasunerako beharrezkoak diren baliabideak bermatzea.
- Erakundeetan hizkuntza eta irudi inklusiboak erabiltzen direla ziurtatzea.
- Langileen kudeaketan genero-ikuspegia txertatuta dagoela eta erakundeetan emakumeen eta gizonen arteko oreka sustatzen dela bermatzea.
- Lanaldien, atsedenaldeen eta familiako erantzunkidetasunaren kudeaketa hobetzen laguntzea.

- Ordainsari-berdintasunaren printzipioa bermatzea.
- Lan-osasuna, lan-arriskuen prebentzioa eta emakumeen aurkako indarkeria genero-ikuspegitik aztertzea.

EKINTZA-PLANA

Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana 3 ARDATZ nagusitan banatuko da:

- Kultura eta antolaketa.
- Pertsonen kudeaketa.
- Komunikazioa.

Ardatz bakoitzak hainbat helburu eta ekintza izango ditu, eta jarraian azalduko ditugu.

Ekintzak

1. Ardatza: Kultura eta antolaketa

1. Helburua: Erakundearen kulturean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzea.

1. Planaren ekintzetan egindako aurrerapenak alkatetzak berrikustea.
2. Sentsibilizazio-ekintzak egitea M8, E28 eta A25 bezalako funtsezko egunetan.
3. Datuak biltzeko metodoak ezartzea, hurrengo berdintasun-diagnostikoari begira.

2. Helburua: Plantillan berdintasunaren balioa transmititzea

4. Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana betetzeko erantzukizuna erakundean erreferente den pertsona bati esleitzea.
5. Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren edukiak langileei azaltzea.
6. Berdintasunarekiko gogobetetzearen puntuazioa hobetzea hurrengo inkesta batean.
7. Berdintasun Zerbitzuaren balorazio ona mantendu.

3. Helburua: Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismo bat ezartzea

8. Barne Berdintasun Batzordeak urtean gutxienez bi bilera egitea.
9. Ekintzen gauzatze-mailari buruzko urteko txostena egitea.

2. Areatza: Pertsonen kudeaketa

4. Helburua: Berdintasunean oinarritutako sarbidea, hautaketa eta kontratazioa bermatzea.

10. Kontratu mugagabea eta aldi baterakoa orekatzea.
11. Etxez etxeko langileen lan-baldintzak hobetzea.

5. Helburua: Berdintasunean oinarritutako prestakuntza eta sustapena bermatzea

12. Sustapena eta prestakuntza genero-ikuspegiarekin aztertzeo datu bilketa aproposa egitea.
13. Urteko prestakuntza-plan bat ezartzea, genero-ikuspegiarekin.
14. Baztango Udaleko langileak berdintasunean prestatzea.
15. Baztango Udaleko politikariak berdintasunean prestatzea.

6. Helburua: Ordainsari-berdintasuna bermatzea.

16. Urteko ordainsari-erregistroak egiten jarraitzea.
17. Soldata-arrailik ez izaten jarraitzea.
18. Arrisku-osagarria genero-ikuspegiarekin berrikustea.

7. Helburua: Udaletxean sexu-jazarpna eta/edo sexuan oinarritutako jazarpna prebenitzea.

19. Sexuan oinarritutako jazarpna eta/edo sexu-jazarpna prebenitzeko protokolo bat garatzea, indarrean dagoen araudiaren arabera.
20. Jazarpnaren inguruko kasuen erregistro bat garatzea.
21. Plantillako gizonak emakumeen aurkako indarkeria ikusezinen arloan prestatzea.
22. Herritarren artean jazarpna prebenitzeko kanpaina bat garatzea.

8. Helburua: Udaletxearen kontziliazio-kudeaketa hobetzea.

23. Langileek har ditzaketen kontziliazio-neurriak azalduko dituen material informatibo bat garatzea.

9. Helburua: Berdintasunean oinarritutako lan-baldintzak bermatzea.

24. Langileek dituzten ibilgailuen beharrak aztertzea, eta banaketa orekatzea, batez ere etxez etxeko langileen beharrei erreparatuta.

3. Ardatza: Komunikazioa

10. Helburua: Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa bultzatzea dokumentazioan eta barneko eta kanpoko komunikazio-euskarrietan.

25. Web orrian hizkuntza ez-inklusiboaren erabilerak detektatzea eta zuzentzea.

26. Egungo barne-dokumentazioa berrikustea, hizkuntza inklusiboaren erabilerara egokitzeko.

27. Garatu beharreko dokumentazioan hizkuntza inklusiboa eta irudien erabilera inklusiboa erabiltzea.

28. Udaleko berdintasun-zerbitzuari buruzko gaii buruzko informazio-materialak garatzea.

29. Genero-ikuspegiko klausula bat ezartzea Udalak azpikontrataturako lanetarako.

Ekintzen deskribapena

1	Planaren ekintzetan egindako aurrerapenak alkatetzak berrikustea.
Deskribapena	Mainstreamingaren ardatz nagusietako bat goi-kargudunak berdintasun-proiektuetan inplikatzeko da. Garrantzitsua izango da alkatetzak bere gain hartzea plan honetako ekintzak betetzeko erantzukizuna, eta urtean gutxienez bi jarraipen-bilera egitea Berdintasunerako Arlo Teknikoarekin eta Berdintasunerako

	Zinegotzigoarekin.
Adierazleak	- Bilerako aktak.
Arduradunak	- Alkatetza. - Berdintasun Zerbitzua. - Berdintasun Zinegotzia.
Data	Aldizkakoa, 6 hilean behin.
Aurrekontua	Lan orduak.

2 Sentsibilizazio-ekintzak egitea M8, E28 eta A25 bezalako funtsezko egunetan.	
Deskribapena	Langileei zuzendutako sentsibilizazio-kanpainak egingo dira M8, E28 eta A25 egunen inguruan.
Adierazleak	- Kanpainen materialak. - Argazkiak.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua eta Alkatetza.
Data	Aldizkakoa, adierazitako daten inguruan.
Aurrekontua	Lan orduak.

3 Datuak biltzeko metodoak ezartzea, hurrengo berdintasun-diagnostikoari begira.	
Deskribapena	Datuak biltzeko Excela osatuko da, sexuaren arabera bereizita, hurrengo berdintasun-diagnostikoa garatze aldera, biltzeko zailtasunak ikusi diren arloetan

	<p>arreta jarrita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formakuntza. - Lan-sustapena. - Kontziliazioa eta malgutasuna. - Sarrerak eta irteerak. - Absentismoa. - Aitorpenak.
Adierazleak	- 2027ko Excela guztiz beteta.
Arduradunak	Idazkaria.
Data	Jarraitua, plana indarrean dagoen bitartean.
Aurrekontua	Lan orduak.

4	Baztango Udaleko I. barne Berdintasunerako Plana betetzeko erantzukizuna erakundearen erreferente den pertsona bati esleitzea.
Deskribapena	Kontuan izan beharko da plan honetako neurrien jarraipena eta aplikazioa lanordu gisako giza baliabideak direla, eta, beraz, Udaleko langileen lanaldian sartu beharko da jarduera, edo zerbitzua azpikontratatzeko aurrekontu bat ezarri beharko da.
Adierazleak	- Plana betetzeko erantzukizuna duen pertsona dokumentu honetan zehaztuta adierazten da.
Arduradunak	Berdintasun zerbitzua.
Data	Aldizkakoa.
Aurrekontua	Lan orduak.

5 Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren edukiak langileei azaltzea.	
Deskribapena	Plantillak berdintasunaren arloan egiten ari den lanaz jabetu behar du, eta, beraz, komunikazio bat egingen da plan honen edukiak azaltzeko.
Adierazleak	- Bidalitako komunikazioen erregistroa.
Arduradunak	Alkatetza eta Berdintasun Zerbitzua.
Data	Aldizkakoa.
Aurrekontua	Lan orduak.

6 Berdintasunarekiko gogobetetzearen puntuazioa hobetzea hurrengo inkesta batean.	
Deskribapena	Gaur egun, inkestari erantzun dioten emakumeen batez besteko balorazioa 7,2koa da, eta gizonena, berriz, 7,5ekoa, Udaleko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko gogobetetzeari dagokionez. Berdintasunaren etorkizuneko diagnostikoari buruzko inkestari begira, gogobetetzearen erantzuna handiagoa izan beharko da, I. barne Berdintasun-Plan honen lanaren emaitza.
Adierazleak	- 7,5 puntu baino gehiago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko gogobetetzean.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua eta Alkatetza.
Data	Aldizkakoa, 2027.
Aurrekontua	Lan orduak.

7 Berdintasun Zerbitzuaren balorazio ona mantendu.	
Deskribapena	Eztabaida-taldeek oso balorazio positiboa egin dute Berdintasun Zerbitzuaz eta berdintasun-teknikariaz.
Adierazleak	- Eztabaida-taldeen txostena, Berdintasun Zerbitzuaren balorazio onarekin.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua eta Alkatetza.
Data	Aldizkakoa, 2027.
Aurrekontua	Zehazteke.

8 Barne Berdintasun Batzordeak urtean gutxienez bi bilera egitea.	
Deskribapena	Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planak etengabeko jarraipena behar du, ekintzak behar bezala betetzen direla bermatzeko.
Adierazleak	- Barne Berdintasun Batzordearen bilera-aktak.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua.
Data	Aldizkakoa, 6 hilean behin.
Aurrekontua	Lan orduak.

9 Ekintzen gauzatzeko-mailari buruzko urteko txostena egitea.	
Deskribapena	Urteko txosten bat egingo da, ekintzen betetze-maila balioesteko, eta lan-prozesuan aldaketak egitea proposatuko da, behar izanez gero.

Adierazleak	- Txostena eginda.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua.
Data	Urtero.
Aurrekontua	Lan orduak.

10 Kontratu mugagabea eta aldi baterakoa orekatzea.	
Deskribapena	Diagnostikoaren emaitzetan aldi baterako kontratuaren modalitateak emakumeen artean duen eragina zertxobait handiagoa dela ikusi da, baita kontratu mugagabeen presentzia txikia ere, oro har. Horregatik, garrantzitsua izango da kontratu horiek mugagabe bihurtzea, ahal den neurrian.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Kontratu mugagabeen ehunekoak gora egin du. - Kontratu mugagabeen ehunekoa orekatu egiten da emakumeen eta gizonen artean.
Arduradunak	Idazkaria.
Data	Jarraia.
Aurrekontua	Lan orduak.

11 Etxez etxeko langileen lan-baldintzak hobetzea.	
Deskribapena	Azterketa estatistikoak eta langileen iritziaren azterketak lehentasunezko hobekuntza-eremutzat jo dute etxez etxeko langileen lan-baldintzak hobetzea.

Adierazleak	- Lan-baldintzak hobetu dira.
Arduradunak	Alkatetza.
Data	Aldizkakoa, 2025.
Aurrekontua	Lan orduak.

12	Sustapena eta prestakuntza genero-ikuspegiarekin aztertzeko datu bilketa aproposa egitea.
Deskribapena	Daturik ez dagoenez, ezin izan dira aztertu sustapena eta prestakuntza plan honen diagnostikoan. Bi arloen garrantzia dela eta, beharrezkoa izango da informazioa biltzea, genero-ikuspegiarekin diagnosis berritzerakoan (2027) datuak izateko.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Sustapen eta prestakuntza osoko datuak biltzeko excela. - Azterketa-txosten osoa.
Arduradunak	Diruzaina/Tesosería.
Data	Aldizkakoa, 2025.
Aurrekontua	Lanordua.

13	Urteko prestakuntza-plan bat ezartzea, genero-ikuspegiarekin.
Deskribapena	Plantillaren iritziaren azterketak adierazten du prestakuntza ez dela egokia, gutxi egiten dela eta ez dela komunikatzen. Horregatik, garrantzitsua izango da legealdiko Prestakuntza Plan bat garatzea, genero-ikuspegitik gauzatua, genero-estereotipoak errepikatzen ez dituzten jakintza-arlo desberdinetan langileak

	trebatzeko.
Adierazleak	- Urteko prestakuntza-plana eginda eta osoko bilkuran onartua.
Arduradunak	Alkatetza.
Data	2024.
Aurrekontua	Lan orduak.

14 Baztango Udaleko langileak berdintasunean prestatzea.	
Deskribapena	Diagnostikoak erakutsi du langileen %88k (emakumeen %82k eta gizonen %96k) ez dutela berdintasunari buruzko prestakuntzarik. Hori dela eta, garrantzitsua izango da gaiari buruzko sentsibilizazioa areagotzea, eta, horretarako, berdintasuneko prestakuntza emango zaie langile guztiei.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Antolatzen diren prestakuntzaren dossier tekniko eta ekonomikoak - Bertaratuek sinatutako bertaratze-orriak. - Bertaratuek osatutako prestakuntzaren ebaluazioa.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua (udaleko Alkatetza eta zinegotzien laguntzarekin)
Data	Aldizkakoa.
Aurrekontua	Lan orduak.

15 Baztango Udaleko politikariak berdintasunean prestatzea.	
Deskribapena	Nahiz eta Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana plantillaren eremura

	mugatzen den, erabakiak politikariek ere hartzen dituzte, eta, beraz, garrantzitsua izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza jasotzea.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Antolatzen diren prestakuntzaren dossier tekniko eta ekonomikoak. - Bertaratuek sinatutako bertaratze-orriak. - Bertaratuek osatutako prestakuntzaren ebaluazioa.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua (Alkatetzaren laguntzarekin).
Data	Aldizkakoa.
Aurrekontua	Lan orduak.

16 Urteko ordainsari-erregistroak egiten jarraitzea.	
Deskribapena	Langileen Estatutuaren 28.2 artikulua adierazten duen bezala, nahitaezkoa da urteko ordainsari-erregistroak egitea.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Garatutako erregistroak.
Arduradunak	Diruzaina/Tesorería.
Data	Urtero.
Aurrekontua	Lan orduak.

17 Soldata-arrailik ez izaten jarraitzea.	
Deskribapena	Gaur egun ez da emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala antzeman Baztango Udalean (-%1,36); beraz, joera horri eutsi beharko zaio.

Adierazleak	- Hurrengo ordainsari-auditorian %5 baino gutxiago lan egindako ordu bakoitzeko soldata-arraila adieraztea.
Arduradunak	Diruzaina/Tesorería.
Data	2027, hurrengo auditoretza egiten denean.
Aurrekontua	Lan orduak.

18 Arrisku-osagarria genero-ikuspegiarekin berrikustea.	
Deskribapena	<p>Diagnostikoan zehar frogatu da arrisku-osagarriak kasu guztietan ez dituela kontuan hartzen arrisku ergonomikoak edo etxez etxeko langileek beren lana gauzatzean jasan ditzaketen arriskuak.</p> <p>Horren ondorioz, gaiari buruzko ikerketa bat egingo da, genero ikuspegia tresna nagusi bezala erabiliz.</p>
Adierazleak	- Lanpostuetako arriskua berrikusteko txostena.
Arduradunak	Idazkaria.
Data	2025.
Aurrekontua	Lan orduak.

19 Sexuan oinarritutako jazarpena eta/edo sexu-jazarpena prebenitzeko protokolo bat garatzea, indarrean dagoen araudiaren arabera.	
Deskribapena	Gaur egun bat garatzen ari da, eta, beraz, garrantzitsua izango da hura amaitzea lehenestea, bai eta langileei haren funtzionamenduaren berri ematea ere.

Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Protokoloa amaituta. - Plantillari jakinarazita. - Jazarpen-batzordea sortua.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua eta Alkatetza
Data	2024/25
Aurrekontua	Lan orduak.

20 Jazarpenaren inguruko kasuen erregistro bat garatzea.	
Deskribapena	Protokoloaren helburua kasuak prebenitzea bada ere, garrantzitsua da intzidentziak gertatzen direnean erregistratzea. Erregistroak, gutxienez, honako hauek jaso beharko ditu: inplikaturako pertsonen sexua eta lan-eremua, salaketa-arrazoiak, kasuaren ebazpena eta protokoloa aktibatzeke prozesua gauzatu zen denbora-esparrua.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Garatutako erregistro-dokumentua. - Koordinazio bileren aktak.
Arduradunak	Protokoloa garatzerakoan adostuko da.
Data	2024/25.
Aurrekontua	Lanorduak.

21 Plantillako gizonak emakumeen kontrako indarkeriazko jarreraren edo jarrera diskriminatzaileen arloan prestatzea.	
--	--

Deskribapena	Eztabaida-taldeetan, gizonek adierazi dute txiste matxistak eta iruzkin sexistak askotan entzuten direla, eta, beraz, garrantzitsua izango da gai horretaz kontzientziatzea.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Sinatutako bertaratze-orriak. - Prestakuntzaren ebaluazioak.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua.
Data	Aldizka, langile gizon guztiek formakuntza bat.
Aurrekontua	700€.

22 Herritarren artean jazarpena prebenitzeko kanpaina bat garatzea.	
Deskribapena	Eztabaida-taldeetan eta berdintasuna diagnostikatzeko egindako inkestetan ikusi den bezala, emakumezko langileek ez dute jazarpen arazorik ikusten plantillan, baina bai Udaleko erabiltzaileen aldetik. Horregatik, garrantzitsua da Baztango herritarrak gaiaren inguruan sentsibilizatzen jarraitzea.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Kartelak (hala badagokio). - Bideoa (hala badagokio). - Irrati-ziria (hala badagokio). - Hitzaldiak egitea (hala badagokio).
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua
Data	Urtero.
Aurrekontua	100€.

23 Langileek har ditzaketen kontziliazio-neurriak azalduko dituen material informatibo bat garatzea.	
Deskribapena	<p>Gaur egun, kontziliazioari buruzko eskura dagoen informazio nagusia ordenantzei edo arlo horretako lege-esparruari buruzkoa da, eta, beraz, garrantzitsua izanen da langileek har ditzaketen neurriak zehaztuko dituen material informatibo bat garatzea eta plantilla guztiari helaraztea.</p> <p>Eztabaida-taldeetan parte hartu zuten langileen zati handi batek esan du ez dakiela zer neurri har daitezkeen.</p>
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Kontziliazio-neurriak azaltzen dituen eskuorri bat garatua eta langile guztiei bidalia.
Arduradunak	Sindikatuak.
Data	2024
Aurrekontua	Lan orduak.

24 Langileek dituzten ibilgailuen beharrak aztertzea, eta banaketa orekatzea, batez ere etxez etxeko langileen beharrei erreparatuta.	
Deskribapena	<p>Diagnostikoaren azterketaren bidez, ikusi da etxez etxeko langileen ibilgailua ez dela egokia baserri eta mendi-eremu batzuetara iristeko.</p>
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Bilera aktak egindako analisiarekin eta hartutako erabakiekin. - Egoera aldatzeko abian paratutako ekintzak.
Arduradunak	Alkatetza.
Data	2024-25.

Aurrekontua	Lan orduak eta, erabakien arabera, aurrekontua zehazteke.
-------------	---

25 Web orrian hizkuntza ez-inklusiboaren erabilerak detektatzea eta zuzentzea.	
Deskribapena	Komunikazioaren analisiak, Udalak alderdi hori ondo landu duela frogatu duen arren, adierazten du web-orrian maskulino generikoaren eta ikonografia ez-inklusiboaren kasuak erabiltzen direla.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Web-orrialdeko komunikazio ez-inklusiboaren erabileraren zerrenda. - Egindako zuzenketa zerrenda.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua.
Data	Jarraia.
Aurrekontua	Lan orduak.

26 Egungo barne-dokumentazioa berrikustea, hizkuntza inklusiboaren erabilerara egokitzeko.	
Deskribapena	Diagnostikoak erakutsi duenez, barne-dokumentazioaren barruan maskulino generikoaren erabilera orokorrak daude, eta horiek berrikusi egin behar dira.
Adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> - Hizkuntza inklusibora egokitutako dokumentazioa.
Arduradunak	Idazkaria eta Berdintasun Zerbitzua
Data	2025
Aurrekontua	Lanordua.

27 Garatu beharreko dokumentazioan hizkuntza inklusiboa eta irudien erabilera inklusiboa erabiltzea.	
Deskribapena	Hizkuntza inklusiboa behar bezala erabili gabe dokumentazio gehiago garatu ez dadin, dokumentu ofizial bakoitzari genero-ikuspegia duen berrikuspen bat ezarriko zaio.
Adierazleak	- Egindako dokumentu bakoitzaren berrikuspena.
Arduradunak	Idazkaria eta Berdintasun Zerbitzua.
Data	Jarraia.
Aurrekontua	Lanorduak.

28 Udaleko berdintasun-zerbitzuari buruzko gaiari buruzko informazio-materialak garatzea.	
Deskribapena	Baztango Udaleko Berdintasun Arloak balorazio oso ona jaso du langileen aldetik. Arloa langileengana eta herritarrengana are gehiago hurbiltzeko, ematen dituen zerbitzuei buruzko informazio-materialak egingo dira.
Adierazleak	- Egindako materialak edo txostenak. - Bidalitako komunikazioak.
Arduradunak	Berdintasun Zerbitzua.
Data	2025, 2026, 2027.
Aurrekontua	Lan orduak.

29 Genero-ikuspegiko klausula bat ezartzea Udalak azpikontrataturako lanetarako.	
Deskribapena	Diagnostikoan egindako dokumentazioaren analisiak erakutsi du dokumentazioen zati batek ez zuela genero-ikuspegirik. Horregatik, zerbitzuak azpikontrataturakoan, garrantzitsua izango da alderdi hori kontuan hartzea.
Adierazleak	- Azpikontratazioetan genero-klausulak jasotzen dituzten kontratuen erregistroa.
Arduradunak	Idazkaria (Berdintasun Zerbitzuaren aholkularitzarekin)
Data	Jarraia.
Aurrekontua	Lan orduak.

Adierazleak, datak, arduradunak eta aurrekontua

Jarraian, ekintzak eta horien adierazleak, datak, arduradunak eta aurrekontua azaltzen dira.

ZBK	EKINTZA	2024	2025	2026	2027	INDIKADOREAK	ARDUR	AURREK
1	Planaren ekintzetan egindako aurrerapenak alkatetzak berrikustea.					Bilerako aktak.	Alk. Berd. Zerb. Berd. Zin.	Lan orduak
2	Sentsibilizazio-ekintzak egitea M8, E28 eta A25 bezalako funtsezko egunetan.					Kanpainen materialak.	Alk. Berd. Zerb.	Lan orduak
3	Datuak biltzeko metodoak ezartzea, hurrengo berdintasun-diagnostikoari begira.					2027ko Excela guztiz beteta.	Idazk.	Lan orduak
4	Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana betetzeko erantzukizuna erakundean erreferente den pertsona bati					Lanpostuaren betebeharretan zeregina zehaztuta adierazten da	Berd. Zerb.	Lan orduak

	esleitzea.						
5	Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren edukiak langileei azaltzea.				Bertaratutakoen zerrenda, bertaratuek sinatuta.	Alk. Berd. Zerb.	Lan orduak
6	Berdintasunarekiko gogobetetzearen puntuazioa hobetzea hurrengo inkesta batean.				7,5 puntu baino gehiago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko gogobetetzea.	Alk. Berd. Zerb.	Lan orduak
7	Berdintasun Zerbitzuaren balorazio ona mantendu.				Eztabaida-taldeen txostena, Berdintasun Zerbitzuaren balorazio onarekin.	Alk. Berd. Zerb.	Zehazte ke.
8	Barne Berdintasun Batzordeak urtean gutxienez bi bilera egitea.				Berdintasun Batzordearen bilera-aktak.	Berd. Zerb.	Lan orduak
9	Ekintzen gauzatze-mailari buruzko urteko txostena egitea.				Txostena eginda.	Berd. Zerb.	Lan orduak

10	Kontratu mugagabea eta aldi baterakoa orekatzea.					Kontratu mugagabeen ehunekoak gora egin du. Kontratu mugagabeen ehunekoa orekatu egiten da emakumeen eta gizonen artean.	Idazk.	Lan orduak
11	Etkez etxeko langileen lan-baldintzak hobetzea.					D kategorian dauden langileak E kategorian sartuak.	Alk.	Lan orduak
12	Sustapena eta prestakuntza genero-ikuspegiarekin aztertzekeo datu bilketa aproposa egitea.					Sustapen eta prestakuntza osoko datuak biltzeko Excela. Azterketa-txosten osoa.	Diruz.	Lan orduak
13	Urteko prestakuntza-plan bat ezartzea, genero-ikuspegiarekin.					Urteko prestakuntza-plana eginda, genero-ikuspegiarekin.	Alk.	Lan orduak
14	Baztango Udaleko langileak berdintasunean prestatzea.					Bertaratuek sinatutako bertaratze-orriak. Bertaratuek osatutako	Berd. Zerb.	Lan orduak

					prestakuntzaren ebaluazioa.		
15	Baztango Udaleko politikariak berdintasunean prestatzea.				Bertaratuek sinatutako bertaratze-orriak. Bertaratuek osatutako prestakuntzaren ebaluazioa.	Berd. Zerb.	Lan orduak
16	Urteko ordainsari-erregistroak egiten jarraitzea.				Garatutako erregistroak.	Diruz.	Lan orduak
17	Soldata-arrailik ez izaten jarraitzea.				Hurrengo ordainsari-auditorian %5 baino gutxiago lan egindako ordu bakoitzeko soldata-arraila adieraztea.	Diruz.	Lan orduak
18	Arrisku-osagarria genero-ikuspegiarekin berrikustea.				Lanpostuetako arriskua berrikusteko txostena.	Idazk.	Lan orduak
19	Sexuan oinarritutako jazarpena eta/edo sexu-jazarpena prebenitzeko protokolo bat garatzea, indarrean dagoen				Protokoloa amaituta. Plantillari jakinaraztea.	Alk. Berd. Zerb.	Lan orduak

	araudiaren arabera.				Jazarpen-batzordea sortua.		
20	Jazarpenaren inguruko kasuen erregistro bat garatzea.				Garatutako erregistro-dokumentua.	Zehazteke	Lan orduak
21	Plantillako gizonak emakumeen aurkako indarkeria ikusezinen arloan prestatzea.				Sinatutako bertaratze-orriak. Prestakuntzaren ebaluazioak.	Berd. Zerb.	700€
22	Herritarren artean jazarpena prebenitzeko kanpaina bat garatzea.				Kartelak (hala badagokio). Bideoa (hala badagokio). Irrati-ziria (hala badagokio). Hitzaldiak egitea (hala badagokio).	Berd. Zerb.	100€
23	Langileek har ditzaketen kontziliazio-neurriak azalduko dituen material informatibo bat garatzea.				Eskuorria amaituta.	Sindik.	Lan orduak
24	Langileek dituzten ibilgailuen beharrak aztertzea, eta				Egindako analisia.	Alk.	Lan

	banaketa orekatzea, batez ere etxez etxeko langileen beharrei erreparatuta.					Egoera aldatzeko abian jarritako ekintzak.		orduak
25	Web orrian hizkuntza ez-inklusiboaren erabilerak detektatzea eta zuzentzea.					Web-orrialdeko komunikazio ez-inklusiboaren erabileren zerrenda. Egindako zuzenketen zerrenda.	Berd. Zerb.	Lan orduak
26	Egungo barne-dokumentazioa berrikustea, hizkuntza inklusiboaren erabilerara egokitzeko.					Hizkuntza inklusibora egokitutako dokumentazioa.	Idazk. Berd. Zerb.	Lan orduak
27	Garatu beharreko dokumentazioan hizkuntza inklusiboa eta irudien erabilera inklusiboa erabiltzea.					Egindako dokumentu bakoitzaren berrikuspena.	Idazk. Berd. Zerb.	Lan orduak
28	Udaleko berdintasun-zerbitzuari buruzko gaiei buruzko informazio-materialak garatzea.					Egindako materialak edo txostenak. Bidalitako komunikazioak.	Berd. Zerb.	Lan orduak

29	Genero-ikuspegiko klausula bat ezartzea Udalak azpikontrataturako lanetarako.					Genero klausulen erregistroa.	Idazk.	Lan orduak
----	---	--	--	--	--	-------------------------------	--------	------------

ALDIZKAKO JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA BERRIKUSPENA EGITEKO BALIABIDEAK

Lan-egitura

Lehenik eta behin, mantendu beharreko egituretako bat proiektu hau egiteko sortu den lantaldea da. Egitura hori iraunkorra izango da, baina kideak txandakatuta. Sustapen-talde horren helburua da Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren urteko aldi bakoitzerako helburuak eta ekintzak abian jartzea, koordinatzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea.

Erakundearen kudeaketa-planetan sartutako urteko planekin lan egingo da, eta plan, txosten eta memorietan ere jasoko dira haren helburuak eta emaitzak. Egitura horiek aldizka bilduko dira planifikatutako jardueren jarraipena egiteko eta aurreikusitako helburuen lorpena etengabe ebaluatzeko.

Baliabide ekonomikoak

Plana gauzatzeko baliabide ekonomikoak erabiliko dira. Baliabide horiek erakundearen urteko aurrekontuetan kontuan hartu ahal izango dira, edo beste erakunde batzuei edo beste finantzaketa-iturri batzuei eskatu ahal izango zaizkie.

Lan-programa, jarraipena eta ebaluatzeko tresnak

Planaren jarraipenari dagokionez, Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planak ezartzeko berriazko tresnak erabiltzea aurreikusi da. Era berean, erakundea kudeatzeko berezko diren erakundeak genero-ikuspegira egokituko dira. Honako hauek garatuko dira:

- Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana kudeatzeko urteko planak urteko lehen hiruhilekoan. Plan horietan honako hauek ezarriko dira:
 - Urte horretarako helburuak eta ekintzak biltzen dituen plangintza.
 - Jarraipen-mekanismoak.

- Ebaluazio-adierazleak.
- Aurrekontua.
- Urteko txosten bat egingo da, planaren betetze-maila eta eragina erakusteko.

BERDINTASUNA SUSTATZEKO TALDEA

Lehenik eta behin, Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren urteko aldi bakoitzerako helburuak eta ekintzak bultzatzea, koordinatzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea helburu duen pertsona-talde bat eduki beharko da, proiektuaren inplementazioa bermatzeko.

Egitura hori iraunkorra izango da, baina osaera aldi baterakoa izango da, eta kideak txandakatzeko aukera eskaini ahal izango du (eta parte-hartzaileen heterogeneotasun-irizpideei jarraituko die, erakundearen errealitatea ordezkatzeko).

Talde hori aldizka bilduko da planifikatutako jardueren jarraipena egiteko eta aurreikusitako helburuen lorpena etengabe ebaluatzeko.

Jarraipen-bileretan, kide bakoitzaren erantzukizunak zehaztuko dira, arlo horretako lana partekatzeko eta banatzeko.

Sustapen-taldea diagnostikoan azaldutako Baztango Udalaren diagnostikoa eta Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plana garatzeko prestatutako Berdintasun Batzordea izanen da.

ALDAKETA PROZEDURA

Berdintasun Batzordea arduratuko da urteko ebaluazioak egiteaz. Ebaluazio horietan, plana zenbateraino betetzen den eta proposatutako neurriak enpresaren errealitatera egokitzen diren ikusiko da. Ebaluazio horren arabera, Negoziazio Batzordea arduratuko da Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Planaren barruan aldaketak proposatzeaz eta garatzeaz, ekintza horiek egokitzeko eta, horrela, Baztango Udalaren barnean emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alde lanean jarraitu ahal izateko.

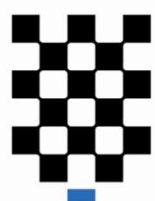
Edozein arrazoiengatik enpresaren egoera izugarri aldatuko balitz berdintasun planaren indarraldian zehar, Berdintasun Batzordeak Baztango Udaleko I. barne Berdintasun-Plan honen edukia partzialki edo osorik aldatu ahal izango du, berriro ere, plana egokitzeko eta, horrela, Baztango Udalean emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alde lanean jarraitu ahal izateko.

Horrela, Berdintasun Batzordeak kontuan hartu beharko ditu argitaratzen joan daitezkeen Barne Berdintasun Planei buruzko araudi berriak, plana une bakoitzean indarrean dagoen legeriara egokitu ahal izateko.

Azkenik, Berdintasun Batzordea arduratuko da planaren azken ebaluazioa egiteaz, diagnostiko berri baten garapena erraztu ahal izateko, Baztango Udalaren II. barne Berdintasun-Plan bat egiteko helburuarekin, plan honen indarralditik aurrera.

I. PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BAZTAN

Baztango Udala
2024/01/15



Baztango
Udala

ÍNDICE

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	4
LAS PARTES FIRMANTES QUE PACTAN EL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BAZTAN	7
ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL	8
MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	9
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	15
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	17
OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	17
PLAN DE ACCIÓN	18
GRUPO MOTOR DE LA IGUALDAD	45
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	45

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 45 que las empresas y organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

El artículo 46 de la Ley de Igualdad determina que los planes internos de igualdad de las empresas y entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- Con esta herramienta se pretende integrar la igualdad real de mujeres y hombres en todos los ámbitos de una organización, articulando diferentes estrategias y acciones que faciliten la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas en la organización desde la perspectiva de género.
- La dirección y la representación de la plantilla deben comprometerse activamente y es imprescindible una comunicación interna para llevarla a cabo, garantizando así la transparencia en el desarrollo e implantación de los procesos. Al respecto, también cobra especial relevancia la comunicación externa, es decir, cómo proyecta la imagen de la organización el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Es importante, por un lado, adaptarse a las necesidades a las que se pretende dar respuesta, articulando medidas adecuadas, suficientes y compatibles entre sí; y, por otro, adaptarse a sus posibilidades reales de implantación en términos de recursos económicos y humanos.
- Se caracteriza por ser flexible y dinámico, ya que se adapta a las necesidades concretas de cada empresa y puede ir cambiando y readaptándose a los cambios que se produzcan a lo largo del proceso. También debe ser integral y transversal

dado pretende mejorar la situación y las áreas de gestión de todo el personal de la organización. Además, es temporal porque se indica una duración determinada para la consecución de los objetivos propuestos.

En resumen, las características de todo plan son las siguientes:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres, sino en el conjunto de la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y cambia constantemente.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (igualdad real) se consigue cumpliendo los objetivos sistemáticos.
- Flexible: se hace a medida según necesidades y posibilidades.
- Temporal: finaliza cuando se ha alcanzado la igualdad real entre mujeres y hombres.

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El municipio de Baztan cuenta en total con 7.869 habitantes, 3.890 mujeres y 3.979 hombres (según las últimas cifras oficiales del Ayuntamiento). El municipio está formado por 15 localidades, y la capital es Elizondo. Las localidades están divididas en 4 cuarteles: Basaburua (Almandoz, Berroeta, Aniz y Ziga), Erbera (Oronoz, Arraioz, Irurita y Gartzain), Elizondo (Elizondo, Elbete y Lekaroz), y Baztangoiza (Arizkun, Azpilkueta, Erratzu eta Amaieur).

Estos son algunos puntos esenciales del Ayuntamiento de Baztan:

- Situación geográfica: Baztan está situado al norte de Navarra, limita con Gipuzkoa, en Euskal Herria. Su paisaje montañoso y sus verdes valles lo convierten en un entorno natural privilegiado.
- Administración Local: El Ayuntamiento de Baztan es la entidad local encargada de la administración y gestión de los asuntos municipales. Su trabajo abarca desde la planificación urbanística hasta la prestación de servicios públicos esenciales para la ciudadanía.

- Patrimonio Cultural Baztan cuenta con un rico patrimonio cultural que se refleja en iglesias, casas señoriales y tradiciones arraigadas. El Ayuntamiento tiene un papel fundamental en la conservación y promoción de este patrimonio histórico.
- Participación ciudadana La participación ciudadana es un pilar importante en la gestión municipal. El Ayuntamiento promueve la implicación de la ciudadanía en la toma de decisiones a través de diferentes vías de participación y consulta.
- Desarrollo Sostenible: Baztan se compromete con el desarrollo sostenible, buscando un equilibrio entre el progreso económico, la protección del medio ambiente y la calidad de vida de sus habitantes. El Ayuntamiento trabaja en iniciativas que fomenten la sostenibilidad y el respeto al medio natural.
- Servicios Municipales: El Ayuntamiento ofrece a la ciudadanía una amplia gama de servicios que van desde el cuidado y la cultura hasta los servicios sociales y deportivos. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de la comunidad local.
- Turismo y promoción económica: Baztan, con su atractivo paisaje y su rica cultura, es un destino turístico destacado. El Ayuntamiento impulsa iniciativas para fomentar el turismo sostenible e impulsar el desarrollo económico local.

En resumen, el Ayuntamiento de Baztan desempeña un papel integral en el desarrollo y cuidado de esta comunidad, en colaboración con su ciudadanía para construir un futuro próspero y sostenible.

El trabajo para la igualdad está presente en la agenda política del Ayuntamiento desde 2012, año en el que se creó el Servicio de Igualdad. Desde entonces, se han puesto en marcha diversas iniciativas para avanzar hacia una sociedad igualitaria, promoviendo que las relaciones con la ciudadanía y las acciones realizadas o emprendidas por el Ayuntamiento sean y se lleven a cabo sin discriminación por razón de sexo, contribuyendo a avanzar hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Las primeras actuaciones se han caracterizado por intentar dar respuesta a las necesidades de las manifestaciones de desigualdad que se han detectado en el pueblo y en la ciudadanía, pero en consonancia con el firme compromiso con la igualdad de la Corporación Local, es el momento de tornar la mirada hacia la organización interna municipal.

Por ello, cabe concluir que el Ayuntamiento de Baztan es consciente de que la gestión municipal debe ser acorde con las necesidades y demandas de la sociedad y, por ello, asume el compromiso de elaborar este I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BAZTAN en el Ayuntamiento, siguiendo las directrices que establece la legislación en la materia y, por tanto, integrando plenamente el principio de igualdad de trato y oportunidades, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La elaboración del I. Plan de Igualdad y Diagnóstico del Ayuntamiento de Baztan responde a las exigencias legales del Estado y de las Diputaciones Forales.

Con este Plan Interno de Igualdad se pretende convertir al Ayuntamiento de Baztan en una institución que incorpore la perspectiva de género en la gestión y procesos de sus recursos humanos, además de tener en cuenta otras cuestiones específicas como el acoso y la violencia contra las mujeres. Con un enfoque práctico y estratégico, pretende contar con un plan de trabajo que promueva la integración de la perspectiva de género en esta organización y entre el personal que la integra, mejorando así la vida de mujeres y hombres que la constituyen.

En el proceso de trabajo se ha realizado un diagnóstico recogiendo datos cuantitativos y cualitativos a través de entrevistas y de grupos de discusión. A partir de las conclusiones de este diagnóstico aprobado en la Comisión Interna de Igualdad creada específicamente para el seguimiento de este trabajo, se ha elaborado el presente I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan.

El objetivo principal de este Plan es establecer el marco de actuación del Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres en la entidad, y poder dar una respuesta positiva a la necesaria transformación de las desigualdades y discriminaciones detectadas en el diagnóstico.

LAS PARTES FIRMANTES QUE PACTAN EL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BAZTAN

Este Plan Interno de Igualdad ha sido elaborado y negociado por las siguientes partes:

COMISIÓN INTERNA	
DIRECCIÓN	Fernando Anbustegi Goñi, Alcalde Alaitz Arretxea Etxeberria, Concejala de Igualdad
SINDICATOS	Ana Larruy Alaña, CCOO Elena Urtasun Lasa, AFAPNA Unai Barazabal Erasun, ELA Jeanne Marie Quertier Munárriz, ELA
PERSONAL	Iulen Urbiola Loyarte, Secretaría Eider Pérez de Heredia Goñi, Técnica de Igualdad

La Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan se constituyó conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

El acta de constitución de la Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan data del 22 de febrero de 2023, fecha de partida del plan de igualdad. En este documento, junto con el documento de Reglamento Interno, se recogen todos aquellos aspectos relacionados con la Comisión Negociadora para la Igualdad.

ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL

Ámbito territorial

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan se aplicará a todos los centros de trabajo de la entidad. Son los siguientes:

- Ayuntamiento.
- Casa de Cultura.
- Edificio de Turismo
- Escuela de Música
- Escuela pública

Todos los centros de trabajo dependen del Ayuntamiento de Baztan.

Ámbito de Personal

Este Plan Interno de Igualdad se aplica a todo el personal del Ayuntamiento de Baztan, independientemente de su modalidad contractual, jornada laboral y circunstancias profesionales y personales de los y las trabajadoras municipales.

Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos planteados y las acciones acordadas en este plan, se acuerda un periodo de vigencia de 4 años a partir de la firma del acuerdo. La vigencia de la auditoría salarial coincide con la vigencia del Plan Interno de Igualdad.

MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

Existen normativas diversas en materia de igualdad de género. Este apartado no pretende hacer una profunda revisión de estas normativas, sino un repaso de las principales acciones legales, tratados y leyes en las que se sustenta este Plan Interno de Igualdad.

Existen leyes y normas que abordan la problemática de la igualdad de género y de la violencia de género en diferentes niveles: internacional, nacional y autonómico.

Marco legal internacional

- Organización de las Naciones Unidas: De cara a la igualdad de género, el primer hecho de relevancia y alcance internacional se materializó con la publicación de la Carta de las Naciones Unidas, en 1945. Además de ser un documento en defensa de los derechos humanos, en el artículo 1.3 se hace una referencia explícita a la igualdad de género, que dice: "The Purposes of the United Nations are:" 3. To achieve international cooperation in solving international problems of an economic, social, cultural or humanitarian character, and in promoting and encouraging respect for human rights and for fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language, or religion ". (United Nations, 1945). Esta primera declaración demuestra que todos los Estados miembros de las Naciones Unidas tienen la obligación de no discriminar por razón de sexo, entre otras cosas.
- CEDAW: La Convención de 1979 sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) muestra en su artículo primero que "For the purposes of the present convention, the term "discrimination against women" shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, or any other field. (CEDAW, 1979). Tras esta convención, la discriminación contra las mujeres se define, entre otras cuestiones, como un problema específico de las sociedades.

- Múltiples conferencias: Tal y como se puede ver en la página web de la ONU Mujeres, a lo largo de la historia se han celebrado 4 conferencias mundiales sobre mujeres en las que se han definido los objetivos y normativas a cumplir en materia de igualdad de mujeres y hombres. Han sido las siguientes:
 - o Ciudad de México, 1975.
 - o Copenhague, 1980.
 - o Nairobi, 1985.
 - o Beijing, 1995.

Marco legal europeo

Los tratados de Roma fueron los documentos básicos para la creación de la Unión Europea, cuyo objetivo era lograr un espacio económico común entre los diferentes estados soberanos de Europa (The Treaty Of Rome, 1957). Por ello, el tratado no es un documento que establezca una actuación legal en materia de igualdad de género, pero sí señala en su artículo 119 la importancia del pago justo sin discriminación por razón de sexo (The Treaty Of Rome, 1957).

Al margen del primer tratado con fines fundamentalmente económicos, la Unión Europea ha desarrollado una amplia normativa en materia de igualdad de género. He aquí algunas de las directivas:

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, con independencia de su origen racial o étnico. (EUR-Lex. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>).
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. (EUR-Lex, disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>).

- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro. (EUR-Lex, disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación (armonización). (EUR-Lex, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>).

Marco legal estatal

La Constitución Española de 1978, como norma suprema de toda institución pública y ciudadanía española, recoge la igualdad de mujeres y hombres como principio jurídico (CE, 1978). En los artículos 1.1, 9.2 y 14 se recoge lo relativo a la igualdad entre las personas:

- Artículo 1.1: España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. (CE, 1978).
- Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. (CE, 1978).
- Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (CE, 1978).

Además de la Constitución, en España se han desarrollado varias leyes que afectan directamente a la igualdad entre mujeres y hombres. Aunque los más importantes de cara a la redacción este diagnóstico son la Ley Orgánica 3/2007 y los Reales Decretos 6/2019, 901/2020 y 902/2020, señalaremos todas ellas a continuación:

- Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio. (Ley 11/1981, de 13 de mayo).
- Ley 11/1990, de 15 de octubre, de reforma del Código Civil, en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo. (Ley 11/1990, de 15 de octubre).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (Ley 30/2003, de 13 de octubre).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Contiene 7 artículos coincidentes con la modificación de normas con rango de ley que inciden directamente en la igualdad de mujeres y hombres, como la Ley Orgánica 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrará en vigor el día 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Planes Estatales de Igualdad de Oportunidades: En 1988 se aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente está en vigor el III Plan

Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025), aprobado el 8 de marzo de 2022.

- Aprobación, el 3 de marzo de 2022, de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

Marco legal de Navarra

La Comunidad Foral de Navarra contaba desde 2002 con una ley en materia de igualdad de género, la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Navarra (Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre). Esta ley supuso un importante avance normativo en materia de igualdad. Sin embargo, con el paso del tiempo quedó obsoleta, por lo que en 2019 se aprobó la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que ha supuesto un notable avance jurídico. (Ley 17/2019, de 4 de abril).

Por otro lado, cabe destacar la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres y la Orden Foral 55/2018, de 8 de noviembre, del Consejero de Relaciones Ciudadanas e Institucionales, por la que se aprueba la Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para el periodo 2018-2020.

En la actualidad, las políticas de igualdad se ejecutan de acuerdo con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2027.

Este diagnóstico de igualdad se basa en la conceptualización recogida en la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Dicha Ley Foral establece las siguientes definiciones que servirán para interpretar el contenido del documento.

Brecha de género

La diferencia entre las tasas de hombres y mujeres pone de manifiesto la desigual distribución de recursos, disponibilidad y poder de mujeres y hombres en un contexto determinado.

Conciliación

Equilibrio entre el tiempo y el uso de los recursos de las personas en diferentes aspectos de la vida, especialmente en el ámbito personal, laboral, profesional o familiar.

Corresponsabilidad

Responsabilidad de mujeres y hombres en relación con obligaciones y deberes similares, para que la vida sea viable y sostenible desde el punto de vista de la equidad y la justicia social.

Igualdad sustantiva

Igualdad de trato y oportunidades para el reconocimiento, disfrute o pleno ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Perspectiva de género

Análisis de la realidad basada en la consideración de los roles y funciones que se asignan socialmente a mujeres y hombres, su valor y sus relaciones. Ello permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones a emprender para actuar sobre factores de género y crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

Segregación laboral

Esta situación trae consigo que mujeres y hombres desempeñan determinadas profesiones, optan por determinados estudios o distribuyen el uso del tiempo o del espacio debido, entre otros factores, a roles y estereotipos de género. Esta distinción se considera horizontal cuando se concentra en unas pocas profesiones o áreas de actividad y vertical cuando existen diferencias en las categorías directivas y en los cargos con capacidad de decisión.

Sostenibilidad de la vida

Este paradigma comprende el proceso de la vida teniendo en cuenta las necesidades de recursos materiales, contextos y relaciones de cuidado y afecto.

Transversalidad de género

Organizar, mejorar, desarrollar y evaluar los procesos políticos para incorporar la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas.

Discriminación múltiple

Situación de una mujer o grupo de mujeres por la concurrencia de diferentes situaciones de discriminación, tales como edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual, etc.

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para su desarrollo como I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan, la ley ordena, además de la necesidad de poner en marcha acciones, el desarrollo de un diagnóstico previo que indique cuál es la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

Por ello, el Ayuntamiento de Baztan ha desarrollado un diagnóstico que detalla las fortalezas y debilidades de la entidad al respecto. Este diagnóstico es clave para la elaboración y puesta en marcha del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan.

Desde el diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Baztan se han priorizado los siguientes aspectos de cara a este plan de igualdad:

A continuación, se presentan los objetivos de trabajo a tener en cuenta en el I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan, de acuerdo con las líneas de trabajo a desarrollar:

- Diseñar una política de igualdad en la entidad.
- Corregir la falta de recogida de información desagregada por sexo para, al menos, realizar un diagnóstico de igualdad futuro para aquellas variables a las que no ha sido posible acceder. Se han destacado las siguientes variables:
 - o Formación.
 - o Promoción laboral.
 - o Conciliación y flexibilidad.
 - o Entradas y salidas.
 - o Absentismo.
 - o Reconocimientos
- Visibilizar desde la dirección el compromiso con la igualdad.
- Seguir facilitando la empleabilidad de las mujeres.
- Continuar con la política retributiva igualitaria para todo la plantilla.
- Promover estrategias relacionadas con la igualdad.
- Elaboración del documento que establece la necesidad de aplicar la perspectiva de género en los trabajos técnicos externalizados por el Ayuntamiento de Baztan.
- Continuar con el desarrollo del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Seguir velando por un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en toda la entidad.
- Incrementar el conocimiento y la sensibilización del personal en torno a la igualdad de mujeres y hombres.
- Mantener la inexistencia de techo de cristal, que es perjudicial para las mujeres.
- Mejorar la situación y condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio.
- Analizar la retribución de la plantilla por sexo para detectar casos de brecha salarial y establecer medidas correctoras.
- Impulsar la modalidad de contratación indefinida.
- Mejorar la difusión de la información sobre las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal y recoger las necesidades de la plantilla.
- Seguir manteniendo un buen ambiente de trabajo.
- Formación de la plantilla en igualdad.

- Establecer alianzas de trabajo con centros educativos, entidades ciudadanas y otras organizaciones/redes para la difusión de la cultura de la igualdad.
- Utilizar la influencia del Ayuntamiento de Baztan sobre la ciudadanía para llevar a cabo acciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres.
- Mantener la buena valoración del Departamento de Igualdad.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A continuación, se exponen las principales conclusiones de la auditoría retributiva del Ayuntamiento de Baztan:

- Como principal conclusión, se establece la ausencia de brecha salarial por razón de sexo en el Ayuntamiento de Baztan, ya que se observa una brecha general a favor de las mujeres del -8,76%, que se reduce al -1,36% a la hora de ajustar los cálculos por horas.
- En cuanto a las categorías profesionales, no se ha encontrado una brecha más allá de la categoría profesional 2, inferior incluso al 25%, y está justificada sobre todo por la mayor antigüedad de las mujeres en la categoría.
- El análisis de los complementos no ha encontrado desequilibrios significativos o injustificados.
- Conviene revisar el complemento de riesgo, dado que tradicionalmente en las entidades no se valoran los riesgos de los trabajos feminizados como el riesgo de sufrir acoso y/o la violencia sexual y/o por razón de sexo, el uso interno de productos de limpieza y los riesgos psicosociales derivados de estos empleos feminizados relacionados con el cuidado de las personas.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

El I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan tiene como objetivo principal avanzar en la garantía de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la plantilla. Este objetivo general se estructura en base a los siguientes objetivos específicos:

- Mostrar el compromiso con la igualdad, compartiendo con los grupos de interés y con el entorno la gestión realizada desde valores de igualdad.
- Garantizar los recursos necesarios para la igualdad.
- Asegurar el uso del lenguaje e imágenes inclusivas en la organización.
- Garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión de personal y la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en la organización.
- Contribuir a la mejora de la gestión de las jornadas, descansos y corresponsabilidad familiar.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Analizar la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la violencia contra las mujeres desde la perspectiva de género.

PLAN DE ACCIÓN

El I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan se divide en 3 EJES principales:

- Cultura y organización.
- Gestión de las personas.
- Comunicación.

Cada eje tendrá una serie de objetivos y acciones que se exponen a continuación.

Acciones

1. Eje: Cultura y organización

1. Objetivo: Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la cultura de la organización.

1. Revisión por parte de alcaldía de los avances producidos en las acciones del Plan.
2. Realizar acciones de sensibilización en días clave como 8M, 28J y 25A.
3. Establecer métodos de recogida de datos para el próximo diagnóstico de igualdad.

2. Objetivo: Transmisión en la plantilla del valor de la igualdad

4. Asignar la responsabilidad del cumplimiento del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan a una persona referente en la organización.
 5. Explicación al personal de los contenidos del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan.
 6. Mejorar la puntuación de satisfacción en relación a la igualdad en una próxima encuesta.
 7. Mantener la buena valoración del Servicio de Igualdad.
3. Objetivo: Establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan.
8. Realizar al menos dos reuniones anuales de la Comisión Interna de Igualdad.
 9. Elaboración de un informe anual sobre el nivel de ejecución de las acciones.

2. Eje: Gestión de las personas.

4. Objetivo: Garantizar el acceso, selección y contratación igualitaria.
10. Equilibrar el contrato indefinido con el temporal.
 11. Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio.
5. Objetivo: Garantizar la formación y promoción en igualdad.
12. Realizar una recogida de datos adecuada para analizar la promoción y formación desde una perspectiva de género.
 13. Establecer un plan de formación anual con perspectiva de género.
 14. Formar en igualdad al personal del Ayuntamiento de Baztan.
 15. Formar en igualdad al personal político del Ayuntamiento de Baztan.
6. Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva.
16. Continuar con los registros retributivos anuales.
 17. Continuar con la inexistencia de brecha salarial.
 18. Revisión del complemento de riesgo con perspectiva de género.
7. Objetivo: Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el Ayuntamiento.

19. Desarrollar un protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual, conforme a la normativa vigente.
20. Desarrollar un registro en torno a casos de acoso.
21. Formar a los hombres de la plantilla en materia de violencia invisible contra las mujeres.
22. Desarrollar una campaña de prevención del acoso entre la población.

8. Objetivo: Mejorar la gestión de conciliación del Ayuntamiento

23. Desarrollar un material informativo que explique las medidas de conciliación a las que se pueden acoger los y las trabajadoras.

9. Objetivo: Garantizar unas condiciones de trabajo basadas en la igualdad.

24. Analizar las necesidades de vehículos del personal y equilibrar su distribución, atendiendo especialmente a las necesidades de las trabajadoras a domicilio.

3. Eje: Comunicación.

10. Objetivo: Impulsar el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en la documentación y en los soportes comunicativos internos y externos.

25. Detectar y corregir los usos del lenguaje no inclusivo en la página web.
26. Revisar la documentación interna actual para adaptarla al uso del lenguaje inclusivo.
27. Utilizar un lenguaje inclusivo y un uso inclusivo de las imágenes en la documentación a desarrollar.
28. Desarrollo de materiales informativos sobre temas relativos al servicio de igualdad del Ayuntamiento.
29. Establecer una cláusula con perspectiva de género para los trabajos subcontratados por el Ayuntamiento.

Descripción de las acciones

1 Revisión por parte de alcaldía de los avances producidos en las acciones del Plan.	
Descripción	Uno de los ejes principales del mainstreaming es la implicación de altos cargos en proyectos de igualdad. Será importante que la alcaldía asuma la responsabilidad del cumplimiento de las acciones de este plan y que se celebren al menos dos reuniones anuales de seguimiento con el Área Técnica de Igualdad y la Concejalía de Igualdad.
Indicadores	- Las actas de la reunión.
Responsables	- Alcaldía. - Servicio de Igualdad. - Concejalía de Igualdad.
Fecha	Periódicamente cada 6 meses.
Presupuesto	Horas de trabajo.

2 Realizar acciones de sensibilización en días clave como 8M, 28J y 25A.	
Descripción	Se realizarán campañas de sensibilización dirigidas al personal en torno a los días 8M, 28J eta 25N.
Indicadores	- Los materiales de las campañas. - Las fotografías.
Responsables	Servicio de Igualdad y Alcaldía.
Fecha	Periódicamente, en torno a las fechas indicadas.

Presupuesto	Horas de trabajo.
-------------	-------------------

3 Establecer métodos de recogida de datos para el próximo diagnóstico de igualdad.	
Descripción	<p>Se elaborará un Excel de recogida de datos desagregado por sexo, con el fin de desarrollar el siguiente diagnóstico de igualdad, centrándose en aquellas áreas en las que se hayan detectado dificultades para su recogida:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación. - Promoción laboral. - Conciliación y flexibilidad. - Entradas y salidas. - Absentismo. - Reconocimientos
Indicadores	- El Excel 2027 completo.
Responsables	Secretaria.
Fecha	Continúa, durante la vigencia del Plan.
Presupuesto	Horas de trabajo.

4 Asignar la responsabilidad del cumplimiento del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan a una persona referente en la organización.	
Descripción	Habrà que tener en cuenta que el seguimiento y aplicación de las medidas de este plan son recursos humanos en forma de horas de trabajo, por lo que la actividad deberá incluirse en la jornada de trabajo del personal del Ayuntamiento o establecer un presupuesto de subcontratación del servicio.

Indicadores	- La persona responsable de la ejecución del Plan se especifica en este documento.
Responsables	Servicio de Igualdad.
Fecha	Periódicamente.
Presupuesto	Horas de trabajo.

5 Explicación al personal de los contenidos del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan.	
Descripción	La plantilla debe ser consciente del trabajo que se está realizando en materia de igualdad, por lo que se realizará una comunicación explicativa de los contenidos de este plan.
Indicadores	- El registro de las comunicaciones enviadas.
Responsables	Alcaldía y Servicio de Igualdad.
Fecha	Periódicamente.
Presupuesto	Horas de trabajo.

6 Mejorar la puntuación de satisfacción en relación a la igualdad en una próxima encuesta.	
Descripción	En la actualidad, la valoración media de las mujeres que han contestado a la encuesta es del 7,2 y la de los hombres del 7,5 en cuanto a satisfacción con la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento. De cara a la futura encuesta

	de diagnóstico en torno a la igualdad, la respuesta de la satisfacción deberá ser mayor, resultado del trabajo del I Plan Interno de Igualdad.
Indicadores	- Más de 7,5 puntos en la satisfacción con la igualdad de mujeres y hombres.
Responsables	Servicio de Igualdad y Alcaldía.
Fecha	Periódicamente, 2027
Presupuesto	Horas de trabajo.

7 Mantener la buena valoración del Servicio de Igualdad.	
Descripción	Los grupos de discusión valoran muy positivamente el Servicio de Igualdad y la técnica de igualdad.
Indicadores	- El informe de los grupos de discusión con buena valoración del Servicio de Igualdad.
Responsables	Servicio de Igualdad y Alcaldía.
Fecha	Periódicamente, 2027
Presupuesto	A determinar.

8 Realizar al menos dos reuniones anuales de la Comisión Interna de Igualdad.	
Descripción	El I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan requiere un seguimiento continuo para garantizar el correcto cumplimiento de las acciones.

Indicadores	- Las actas de las reuniones de la Comisión Interna de Igualdad
Responsables	Servicio de Igualdad.
Fecha	Periódicamente cada 6 meses.
Presupuesto	Horas de trabajo.

9 Elaboración de un informe anual sobre el nivel de ejecución de las acciones.	
Descripción	Se elaborará un informe anual para valorar el nivel de cumplimiento de las acciones y, en su caso, se propondrán cambios en el proceso de trabajo.
Indicadores	- Realización del informe.
Responsables	Servicio de Igualdad.
Fecha	Anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

10 Equilibrar el contrato indefinido con el temporal.	
Descripción	A tenor de los resultados del diagnóstico, se observa que la incidencia de la modalidad de contrato temporal entre las mujeres es algo mayor así como una escasa presencia de contratos indefinidos en general. Por ello, será importante que estos contratos se conviertan en indefinidos, en la medida de lo posible.
Indicadores	- Aumenta el porcentaje de contratos indefinidos. - Equilibrio en el porcentaje de contratos indefinidos entre mujeres y

	hombres.
Responsables	Secretaría
Fecha	Continuo.
Presupuesto	Horas de trabajo.

11 Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio.	
Descripción	El análisis estadístico y el análisis de la opinión del personal han situado como ámbito de mejora prioritario la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio.
Indicadores	- Se han mejorado las condiciones de trabajo.
Responsables	Alcaldía.
Fecha	Periódicamente, 2025
Presupuesto	Horas de trabajo.

12 Realizar una recogida de datos adecuada para analizar la promoción y formación desde una perspectiva de género.	
Descripción	La falta de datos ha impedido analizar la promoción y formación en el diagnóstico de este plan. Dada la importancia de ambas áreas, será necesario recabar información para disponer de datos a la hora de renovar el diagnóstico con perspectiva de género (2027).

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - El Excel de recogida de datos entorno a la promoción y formación integral. - El Informe completo de análisis.
Responsables	Tesorería
Fecha	Periódicamente, 2025
Presupuesto	Horas de trabajo.

13 Establecer un plan de formación anual con perspectiva de género.	
Descripción	El análisis de la opinión de la plantilla indica que la formación no es adecuada, se hace poco y no se comunica. Por ello, será importante desarrollar un Plan de Formación de legislatura, materializado desde la perspectiva de género, que capacite al personal en las diferentes áreas de conocimiento que no reproduzcan estereotipos de género.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan de formación anual, aprobado en pleno.
Responsables	Alcaldía.
Fecha	2024.
Presupuesto	Horas de trabajo.

14 Formar en igualdad al personal del Ayuntamiento de Baztan.	
Descripción	El diagnóstico muestra que el 88% de la plantilla (82% de las mujeres y 96% de los hombres) no disponen de formación en igualdad. Por ello, será importante

	aumentar la sensibilización sobre el tema, para lo que se impartirá formación en igualdad a todo el personal.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los dosieres técnicos y económicos de la formación que se organiza. - Las hojas de asistencia firmadas por las personas asistentes. - La evaluación elaborada por las personas asistentes.
Responsables	Servicio de Igualdad (con la colaboración de la Alcaldía y concejales del Ayuntamiento)
Fecha	Periódicamente.
Presupuesto	Horas de trabajo.

15 Formar en igualdad al personal político del Ayuntamiento de Baztan.	
Descripción	Aunque el I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan se limita al ámbito de la plantilla, las decisiones también las toma el personal político, por lo que será importante recibir formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los dosieres técnicos y económicos de la formación que se organiza.. - Las hojas de asistencia firmadas por las personas asistentes. - La evaluación elaborada por las personas asistentes.
Responsables	Servicio de Igualdad (con la colaboración de Alcaldía).
Fecha	Periódicamente.
Presupuesto	Horas de trabajo.

16 Continuar con los registros retributivos anuales.	
Descripción	Tal y como señala el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, es obligatorio realizar registros retributivos anuales.
Indicadores	- Los registros desarrollados.
Responsables	Tesorería
Fecha	Anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

17 Continuar con la inexistencia de brecha salarial.	
Descripción	Actualmente no se ha detectado una brecha salarial entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Baztan (-%1,36), por lo que habrá que mantener esta tendencia.
Indicadores	- Reflejar en la siguiente auditoría retributiva una brecha salarial por hora trabajada inferior al 5%.
Responsables	Tesorería
Fecha	2027, cuando se realice la próxima auditoría.
Presupuesto	Horas de trabajo.

18 Revisión del complemento de riesgo con perspectiva de género.	
--	--

Descripción	<p>A lo largo del diagnóstico se ha demostrado que el complemento de riesgo no tiene en cuenta en todos los casos los riesgos ergonómicos o los riesgos que pueden sufrir las trabajadoras a domicilio en el ejercicio de su trabajo.</p> <p>En consecuencia, se realizará un estudio sobre el tema, utilizando la perspectiva de género como herramienta principal.</p>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - El informe de revisión del riesgo de los puestos de trabajo.
Responsables	Secretaría.
Fecha	2025.
Presupuesto	Horas de trabajo.

19	Desarrollar un protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual, conforme a la normativa vigente.
Descripción	Actualmente se está desarrollando uno, por lo que será importante priorizar su finalización, así como informar al personal sobre su funcionamiento.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - La finalización del protocolo. - La comunicación a la plantilla. - La creación de la Comisión de Acoso.
Responsables	Servicio de Igualdad y Alcaldía
Fecha	2024 / 25
Presupuesto	Horas de trabajo.

20 Desarrollar un registro en torno a casos de acoso.	
Descripción	Aunque el objetivo del protocolo es prevenir casos, es importante registrarlos cuando se producen incidencias. El registro deberá incluir, al menos, el sexo y el ámbito laboral de las personas implicadas, los motivos de denuncia, la resolución del caso y el marco temporal en el que se llevó a cabo el proceso de activación del protocolo.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - El documento de registro desarrollado. - Las actas de las reuniones de coordinación.
Responsables	Se acordará al desarrollar el protocolo.
Fecha	2024 / 25.
Presupuesto	Horas de trabajo.

21 Formar a los hombres de la plantilla en materia de actitudes violentas o discriminatorias contra las mujeres.	
Descripción	En los grupos de discusión, los hombres señalan se escuchan con frecuencia chistes machistas y comentarios sexistas, por lo que será importante concienciar sobre este tema.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Las hojas de asistencia firmadas. - Las evaluaciones de la formación.
Responsables	Servicio de Igualdad.
Fecha	Periódicamente, todo el personal recibe formación.
Presupuesto	700 €.

22 Desarrollar una campaña de prevención del acoso entre la población.	
Descripción	Como se ha visto en los grupos de discusión y en las encuestas de diagnóstico de igualdad, las trabajadoras no ven problemas de acoso en la plantilla, pero sí por parte de las usuarias del Ayuntamiento. Por eso es importante seguir sensibilizando a la ciudadanía de Baztan sobre el tema.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los carteles (en su caso). - El vídeo (en su caso). - La cuña radiofónica (en su caso). - La realización de conferencias (en su caso).
Responsables	Servicio de Igualdad.
Fecha	Anual.
Presupuesto	100 €.

23 Desarrollar un material informativo que explique las medidas de conciliación a las que se pueden acoger los y las trabajadoras.	
Descripción	<p>En la actualidad, la principal información disponible sobre conciliación se refiere a las ordenanzas o al marco legal en esta materia, por lo que será importante desarrollar y trasladar a toda la plantilla un material informativo que concrete las medidas a las que se pueden acoger los y las trabajadoras.</p> <p>Buena parte del personal que participó en los grupos de discusión dice desconocer las medidas a las que se pueden acoger.</p>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Un folleto que recoja las medidas de conciliación, enviado a todo el personal.

Responsables	Sindicatos.
Fecha	2024
Presupuesto	Horas de trabajo.

24 Analizar las necesidades de vehículos del personal y equilibrar su distribución, atendiendo especialmente a las necesidades de las trabajadoras a domicilio.	
Descripción	A través del análisis del diagnóstico se ha observado que el vehículo de las trabajadoras a domicilio no es adecuado para llegar a algunos caseríos y zonas de montaña.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Las actas de reunión con el análisis realizado y los acuerdos adoptados. - Las acciones emprendidas para cambiar la situación.
Responsables	Alcaldía.
Fecha	2024- 25.
Presupuesto	Horas de trabajo y, en función de las decisiones, presupuesto por determinar.

25 Detectar y corregir los usos del lenguaje no inclusivo en la página web.	
Descripción	El análisis de la comunicación, aunque ha demostrado que el Ayuntamiento ha trabajado bien este aspecto, indica que en la página web se utilizan casos de masculino genérico e iconografía no inclusiva.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - La relación del uso de la comunicación no inclusiva en la página web. - La relación de correcciones realizadas.

Responsables	Servicio de Igualdad.
Fecha	Continuo.
Presupuesto	Horas de trabajo.

26 Revisar la documentación interna actual para adaptarla al uso del lenguaje inclusivo.	
Descripción	El diagnóstico ha demostrado que la documentación interna incluye los usos generales del masculino genérico, por lo que deben ser revisados.
Indicadores	- La documentación adaptada al lenguaje inclusivo.
Responsables	Secretaría y Servicio de Igualdad
Fecha	2025
Presupuesto	Horas de trabajo.

27 Utilizar un lenguaje inclusivo y un uso inclusivo de las imágenes en la documentación a desarrollar.	
Descripción	Para evitar que se desarrolle más documentación sin un uso adecuado del lenguaje inclusivo, a cada documento oficial se le aplicará una revisión con perspectiva de género.
Indicadores	- La revisión de cada uno de los documentos elaborados.
Responsables	Secretaría y Servicio de Igualdad.

Fecha	Continuo.
Presupuesto	Horas de trabajo.

28 Desarrollo de materiales informativos sobre temas relativos al servicio de igualdad del Ayuntamiento.	
Descripción	El área de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan ha recibido una muy buena valoración por parte de la plantilla. Con el fin de acercar aún más el área al personal y a la ciudadanía, se elaborarán materiales informativos sobre los servicios que presta.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Los materiales o informes elaborados. - Las comunicaciones enviadas.
Responsables	Servicio de Igualdad.
Fecha	2025, 2026, 2027.
Presupuesto	Horas de trabajo.

29 Establecer una cláusula con perspectiva de género para los trabajos subcontratados por el Ayuntamiento.	
Descripción	El análisis de la documentación realizada en el diagnóstico ha demostrado que parte de la misma carecía de perspectiva de género. Por ello, a la hora de subcontratar los servicios, será importante tener en cuenta este aspecto.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - El registro de contratos que incluyan cláusulas de género en las subcontrataciones.

Responsables	Secretaria (con el asesoramiento del Servicio de Igualdad)
Fecha	Continuo.
Presupuesto	Horas de trabajo.

Indicadores, fechas, responsables y presupuesto

A continuación se muestran las acciones y sus indicadores, fechas, responsables y presupuesto.

Nº	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	INDICADORES	RESP.	PRESUP.
1	Revisión por parte de alcaldía de los avances producidos en las acciones del Plan.					Actas de la reunión.	Alc. Serv. Iguald. Conj. Iguald.	Horas de trabajo.
2	Realizar acciones de sensibilización en días clave como 8M, 28J y 25A.					Materiales de las campañas.	Alc. Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
3	Establecer métodos de recogida de datos para el próximo diagnóstico de igualdad.					Excel 2027 completo.	Secr.	Horas de trabajo.
4	Asignar la responsabilidad del cumplimiento del I Plan Interno					Se indica especificando el papel en las obligaciones del puesto.	Serv. Iguald.	Horas de

	de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan a una persona referente en la organización.							trabajo.
5	Explicación al personal de los contenidos del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan.					Relación de personas asistentes firmada por las personas asistentes.	Alc. Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
6	Mejorar la puntuación de satisfacción en relación a la igualdad en una próxima encuesta.					Más de 7,5 puntos en la satisfacción con la igualdad de mujeres y hombres.	Alc. Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
7	Mantener la buena valoración del Servicio de Igualdad.					Informe de los grupos de discusión con buena valoración del Servicio de Igualdad.	Alc. Serv. Iguald.	A determinar.
8	Realizar al menos dos reuniones anuales de la Comisión Interna de Igualdad.					Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad.	Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
9	Elaboración de un informe anual sobre el nivel de ejecución de las acciones.					Realización de informe.	Serv. Iguald.	Horas de

								trabajo.
10	Equilibrar el contrato indefinido con el temporal.					Aumenta el porcentaje de contratos indefinidos. Equilibrio en el porcentaje de contratos indefinidos entre mujeres y hombres.	Secr.	Horas de trabajo.
11	Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio.					Personal de categoría D incluido en la categoría E.	Alc.	Horas de trabajo.
12	Realizar una recogida de datos adecuada para analizar la promoción y formación desde una perspectiva de género.					Excel de recogida de datos entorno a la promoción y formación integral. Informe completo de análisis.	Tesor.	Horas de trabajo.
13	Establecer un plan de formación anual con perspectiva de género.					Realización de un plan de formación anual con perspectiva de género.	Alc.	Horas de trabajo.

14	Formar en igualdad al personal del Ayuntamiento de Baztan.				Las hojas de asistencia firmadas por las personas asistentes. Evaluación de la formación recibida por las personas asistentes.	Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
15	Formar en igualdad al personal político del Ayuntamiento de Baztan.				Las hojas de asistencia firmadas por las personas asistentes. La evaluación elaborada por las personas asistentes.	Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
16	Continuar con los registros retributivos anuales.				Registros desarrollados.	Tesor.	Horas de trabajo.
17	Continuar con la inexistencia de brecha salarial.				Reflejar en la siguiente auditoría retributiva una brecha salarial por hora trabajada inferior al 5%.	Tesor.	Horas de trabajo.

18	Revisión del complemento de riesgo con perspectiva de género.				Informe de revisión del riesgo de los puestos de trabajo.	Secr.	Horas de trabajo.
19	Desarrollar un protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual, conforme a la normativa vigente.				Finalización del protocolo. Comunicación a la plantilla. Creación de la Comisión de Acoso.	Alc. Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
20	Desarrollar un registro en torno a casos de acoso.				Documento de registro desarrollado.	A determinar.	Horas de trabajo.
21	Formar a los hombres de la plantilla en materia de violencia invisible contra las mujeres.				Hojas de asistencia firmadas. Evaluaciones de la formación.	Serv. Iguald.	700 €.
22	Desarrollar una campaña de prevención del acoso entre la población.				Carteles (en su caso). Vídeo (en su caso).	Serv. Iguald.	100 €.

						Cuña radiofónica (en su caso). Realización de conferencias (en su caso).		
23	Desarrollar un material informativo que explique las medidas de conciliación a las que se pueden acoger los y las trabajadoras.					Finalización del folleto	Sindic.	Horas de trabajo.
24	Analizar las necesidades de vehículos del personal y equilibrar su distribución, atendiendo especialmente a las necesidades de las trabajadoras a domicilio.					Análisis realizado. Acciones emprendidas para cambiar la situación.	Alc.	Horas de trabajo.
25	Detectar y corregir los usos del lenguaje no inclusivo en la página web.					Relación del uso de la comunicación no inclusiva en la página web. Relación de correcciones realizadas.	Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
26	Revisar la documentación interna actual para adaptarla al uso					Documentación adaptada al	Secr.	Horas

	del lenguaje inclusivo.					lenguaje inclusivo.	Serv. Iguald.	de trabajo.
27	Utilizar un lenguaje inclusivo y un uso inclusivo de las imágenes en la documentación a desarrollar.					Revisión de cada uno de los documentos elaborados.	Secr. Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
28	Desarrollo de materiales informativos sobre temas relativos al servicio de igualdad del Ayuntamiento.					Materiales o informes elaborados. Comunicaciones enviadas.	Serv. Iguald.	Horas de trabajo.
29	Establecer una cláusula con perspectiva de género para los trabajos subcontratados por el Ayuntamiento.					Registro de cláusulas de género.	Secr.	Horas de trabajo.

RECURSOS PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO, LA EVALUACIÓN Y LA REVISIÓN PERIÓDICA

Estructura de trabajo

En primer lugar, una de las estructuras a mantener es el grupo de trabajo creado para la realización de este proyecto. Esta estructura será permanente pero con rotación de las personas que la componen. El objetivo de este grupo motor es la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada periodo anual del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan.

Se trabajará con los planes anuales incluidos en los planes de gestión de la entidad y en los planes, informes y memorias también se recogerán sus objetivos y resultados. Estas estructuras se reunirán periódicamente para el seguimiento de las actividades planificadas y la evaluación continua del logro de los objetivos previstos.

Recursos económicos

Para la ejecución del plan se utilizarán recursos económicos. Estos recursos podrán tenerse en cuenta en los presupuestos anuales de la entidad o ser solicitados a otras entidades u otras fuentes de financiación.

Programa de trabajo, seguimiento y herramientas de evaluación

En cuanto al seguimiento del Plan, se prevé la utilización de herramientas específicas para la implantación del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan. Asimismo, los organismos propios encargados de la gestión de la entidad se adaptarán a la perspectiva de género. Se desarrollará lo siguiente:

- Planes anuales de Igualdad para gestionar el I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan en el primer trimestre del año. Dichos planes establecerán:
 - o Planificación que recoja objetivos y acciones para ese año.

- Mecanismos de seguimiento.
 - Indicadores de evaluación.
 - Presupuesto.
- Se elaborará un informe anual que muestre el grado de cumplimiento e impacto del plan.

GRUPO MOTOR DE LA IGUALDAD

En primer lugar, se deberá contar con un grupo de personas cuyo objetivo sea impulsar, coordinar, hacer seguimiento y evaluar los objetivos y acciones del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan para cada periodo anual, con el fin de garantizar la implementación del proyecto.

Esta estructura será permanente, pero su composición será temporal y posibilitará la rotación de las personas que lo compongan (y seguirá los criterios de heterogeneidad de las personas participantes con el fin de representar la realidad de la organización).

El grupo se reunirá periódicamente para hacer un seguimiento de las actividades planificadas y evaluar permanentemente el logro de los objetivos previstos.

En las reuniones de seguimiento se definirán las responsabilidades de cada persona miembro para compartir y distribuir el trabajo en esta materia.

El grupo motor será la Comisión Interna de Igualdad formada para elaborar el diagnóstico del Ayuntamiento de Baztan y el I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar las evaluaciones anuales. En estas evaluaciones se comprobará el grado de cumplimiento del plan y la adecuación de las medidas propuestas a la realidad de la entidad. De acuerdo con esta evaluación, la Comisión

Negociadora se encargará de proponer y desarrollar modificaciones dentro del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan, con el fin de adecuar dichas acciones y poder así seguir trabajando en pro de la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Baztan.

Si por cualquier circunstancia la situación de la entidad cambiara drásticamente a lo largo de la vigencia del plan de igualdad, la Comisión de Igualdad podrá modificar parcial o totalmente el contenido del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan, de nuevo, para adecuarlo y así poder seguir trabajando por la igualdad real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Baztan.

De este modo, la Comisión de Igualdad deberá tener en cuenta las nuevas normativas relativas a los Planes Internos de Igualdad que puedan ir publicándose, de forma que el plan pueda adaptarse a la legislación vigente en cada momento.

Por último, la Comisión de Igualdad será la encargada de realizar la evaluación final del plan para poder facilitar el desarrollo de un nuevo diagnóstico con el objetivo de elaborar el II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Baztan a partir de la vigencia de este plan.

